

UNIVERSIDAD DE LA COSTA



TRABAJO DE GRADO

FACULTAD DE DERECHO

FACULTAD DE INGENIERÍA INDUSTRIAL

IBIS GUZMÁN LARRARTE

PARA OPTAR AL TÍTULO DE ABOGADA

VANESSA LOZADA SANJUAN

PARA OPTAR AL TÍTULO DE INGENIERA INDUSTRIAL

**LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN EL ÁMBITO LABORAL COMO HERRAMIENTA
PARA PROMOCIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD DEL TRABAJADOR**

BARRANQUILLA, COLOMBIA

2021

UNIVERSIDAD DE LA COSTA



TRABAJO DE GRADO

FACULTAD DE DERECHO

FACULTAD DE INGENIERÍA INDUSTRIAL

IBIS GUZMÁN LARRARTE

PARA OPTAR AL TÍTULO DE ABOGADA

VANESSA LOZADA SANJUAN

PARA OPTAR AL TÍTULO DE INGENIERA INDUSTRIAL

ASESORA

ING. VICTORIA DIAGO OROZCO

ASESOR

DR. DARWIN SOLANO BENT

**LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN EL ÁMBITO LABORAL COMO HERRAMIENTA
PARA PROMOCIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD DEL TRABAJADOR**

BARRANQUILLA, COLOMBIA

2021

Contenido

Capítulo I. Planteamiento del problema.....	5
1.2 Objetivos	8
1.2.1 Objetivo general.....	8
1.2.2 Objetivos específicos.	8
1.3 Justificación	9
1.4. Delimitación.....	11
1.4.1 Delimitación espacial o geográfica.	11
1.4.2 Delimitación temporal.	11
1.4.3 Delimitación temática.	11
Capítulo II. Marco Teórico	11
2.1 Antecedentes históricos del Derecho al descanso y el teletrabajo	11
2.2 Derecho a la desconexión digital	19
2.3 Conceptos básicos y características del teletrabajo	29
2.3.1 Peligros y riesgos.	34
2.3.2 Peligros físicos.	34
2.3.4 Peligros Químicos.....	35
2.3.5 Peligros Biológicos.	35
2.3.6 Mecánicos.	35
2.3.7 Riesgos Psicosociales.....	35
2.3.8 Ergonomía.....	36
2.4 Evaluación de riesgos	39
2.5 Medidas de ingeniería	42
2.6 Medidas médicas.....	43
2.7 Medidas legislativas.....	43
2.8 Seguridad y Salud en el trabajo	44
2.9 Marco legal	47
2.9.1 Derecho a la desconexión, mirada nacional e internacional.	55

Capítulo III. Metodología	62
3.1 Paradigma de la investigación	62
3.1.1 Método.	62
3.1.2 Enfoque.	62
3.1.3 Técnicas de recolección de la información.	62
3.2 Línea de investigación	63
Capítulo IV. Resultados y Conclusiones	64
Referencias.....	67

Capítulo I

Planteamiento del problema

Los avances tecnológicos a nivel laboral han generado cambios positivos para las organizaciones, mejorando su comunicación, debido a que el trabajador se encuentra activo constantemente sin importar el tiempo y la distancia, pero a la vez también han ocasionado graves problemas a causa de que se han perdido los espacios referentes a las horas de trabajo y la vida privada del trabajador, provocando que se afecte un derecho fundamental en el trabajo, que es el descanso y el de disfrutar el tiempo libre. Lo anterior, se ha agudizado a nivel mundial en respuesta a las medidas de aislamiento adoptadas por los países para limitar la expansión del virus COVID-19; ya que las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) han ofrecido una herramienta para luchar contra la pandemia.

Las TIC facilitan el trabajo desde casa, permitiendo a los países no solo salvaguardar la salud pública, sino también ayudar a salvaguardar sus economías. Por tanto, no es sorprendente que los gobiernos de todo el mundo hayan alentado a los empleadores a permitir que sus trabajadores realicen las actividades laborales desde casa, siempre que sea posible. Antes de la pandemia de COVID-19, la Organización Internacional del Trabajo OIT (2019) estimaba que el 7,9% de la fuerza laboral mundial (260 millones de trabajadores) trabajaba desde casa de forma permanente.

En muchos escenarios, algunos de los trabajadores antes mencionados se denominaban como "teletrabajadores", la mayoría no se podían enmarcar dentro de este concepto ya que la cifra incluye una amplia gama de ocupaciones, incluidos los trabajadores a domicilio, artesanos y empresarios autónomos o independientes. A nivel mundial, entre los empleados, el 2.9% trabajaba exclusiva o principalmente desde su hogar antes de la pandemia de COVID-19.

Con base en lo anterior, algunas organizaciones se han visto obligadas a usar como estrategia

el teletrabajo, pero esto conlleva a tener en cuenta ciertos factores importantes relacionados a los nuevos riesgos asociados a las condiciones laborales, los cuales pueden generar ciertas afectaciones de salud en el trabajador, como el riesgo biomecánico, riesgo psicosocial, hábitos y estilos de vida saludables, condiciones de seguridad relacionadas al espacio, orden y aseo, riesgos locativos y riesgos eléctricos (Pérez, 2019).

Para muchos trabajadores el teletrabajo se convirtió en algo que no se esperaban, debido a que pasó de ser una buena opción de trabajo en casa, manejar el tiempo y evitar traslados de su residencia a la oficina; a convertirse en jornadas de trabajo extenuantes, disponibilidad constante, pocos tiempos de descanso y sobrecarga laboral, desencadenando complicaciones cardiovasculares, problemas de sueños y descanso inadecuados.

Lo anterior teniendo en cuenta que la tecnología digital permite a las personas trabajar desde cualquier lugar y en cualquier momento; sin embargo, este empoderamiento tecnológico también prolonga el tiempo de trabajo. Por lo tanto, el equilibrio entre la vida familiar, el trabajo y la salud para los trabajadores a menudo está en peligro y es por eso que algunos gobiernos se han visto en la necesidad de proteger a los trabajadores y de integrar el derecho a la desconexión (Pérez, 2019).

De lo anterior, se puede inferir que las organizaciones deben prestar mayor atención a este asunto desde una mirada integral de la Seguridad y la Salud del trabajador, por ocasión al desequilibrio entre el trabajo y otros aspectos de la vida, la dificultad para desconectar una cultura siempre activa tecnológicamente, la naturaleza adictiva del entorno digital y las prácticas organizacionales que refuerzan el estado de conectividad no solo afectan el bienestar de los empleados sino también su productividad (Pinilla, 2017).

Ahora bien, desde una mirada internacional, Francia en el año 2017 aprobó una ley laboral

que permite a los trabajadores de organizaciones con más de 50 empleados negociar las condiciones de un derecho a desconectarse del trabajo después del horario laboral, la cual tiene como objetivo proteger a los trabajadores contra los problemas asociados con el uso creciente de la tecnología digital en el lugar de trabajo (Ministère du Travail, 2017; El Espectador, 2017).

En Alemania el Instituto Federal Alemán de Salud y Seguridad en el Trabajo BAUA (2017) publicó un informe titulado “Salud mental en el mundo laboral: determinación del estado actual de la ciencia”. El estudio hizo una serie de recomendaciones destinadas a permitir que los empleados alemanes o residentes en dicho país encuentren un equilibrio entre el trabajo y la vida privada, lo que garantiza evitar consecuencias negativas para la salud. Estas recomendaciones incluyeron la reducción de asignaciones de trabajo o tareas que conducen a una reducción o interrupción de los períodos de descanso, evitación de tareas laborales permanentes de alta intensidad y garantizar el derecho a desconectarse después del horario laboral (Pansu, 2018).

En Italia, la legislación entró en vigor en 2017, la cual regula lo que se conoce como "trabajo inteligente", que abarca una variedad de arreglos de trabajo flexibles que incluyen teletrabajo y tiempo flexible en los contratos de trabajo. Los arreglos deben ser por escrito y deben definir: (1) las funciones a realizar fuera de las instalaciones de la empresa, (2) los términos que regulan el uso de computadoras y dispositivos móviles, y (3) las medidas tecnológicas y organizativas puestas en marcha para garantizar el cumplimiento de las leyes sobre horas de descanso, incluido el derecho a desconectarse, tiempo en donde el empleador no puede contactar al empleado (Pérez-Amorós, 2020; Ochoa, 2020).

La organización del tiempo de trabajo ha establecido una clara distinción entre el tiempo de trabajo real (físico o remoto) y el tiempo de descanso (de carácter diario, semanal o en forma de

vacaciones anuales), que no es fácil cuando las herramientas informáticas permiten que los trabajadores contactados en cualquier momento estén o no en el lugar de trabajo. La obligación del empleador de garantizar y hacer cumplir la Seguridad y Salud del Trabajador, como resultado de los riesgos asociados con el uso continuado de herramientas digitales (como estrés, fatiga, higiene postural y agotamiento). En cualquier caso, ya sea por ser una exigencia del convenio colectivo o un tema a tratar directamente dentro de la empresa. Los empresarios deben elaborar una política interna al respecto, prestando especial atención a los casos en los que el trabajo es realizado total o parcialmente desde una ubicación remota o desde el hogar del empleado utilizando herramientas de tecnológicas.

A partir de lo expuesto en el presente planteamiento del problema y dados los vacíos legales existentes en la normatividad colombiana, surge la siguiente pregunta de investigación: ¿Qué garantías se brindan desde la Seguridad y Salud en Trabajo al derecho que tienen los trabajadores en la desconexión digital en Colombia?

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo general

Analizar las garantías que se brindan a los trabajadores en la desconexión digital, desde la Seguridad y Salud en el Trabajo.

1.2.2 Objetivos específicos

1. Determinar los peligros a los que se exponen los trabajadores por el incumplimiento de su jornada de descanso.
2. Contrastar la normativa existente a nivel internacional frente al derecho a la desconexión digital.

3. Establecer las garantías existentes en la regulación de Seguridad y Salud en el Trabajo frente al derecho que tienen los trabajadores en la desconexión digital.

1.3 Justificación

La relevancia de esta investigación se evidencia en Colombia a partir de la pandemia del COVID-19, dado que mediante la expedición del Decreto 488 de 2020, “Por el cual se dictan medidas de orden laboral, dentro del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica”, y la Circular 0021 y 033 de 2020 en donde se estipulan medidas respecto al trabajo en casa, teletrabajo y horarios laborales flexibles. Por su parte la Circular 0021 de 2020 expone que:

Por su parte, el teletrabajo se encuentra definido en el artículo 2 de la Ley 1221 de 2008 como “una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las Tecnologías de la Información y la Comunicación-TIC para el contacto entre el teletrabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo”. Al teletrabajo, conforme lo señalado en la norma en mención, no le serán aplicables las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno, sin que se puedan imponer tampoco, altas cargas de trabajo.

Así mismo la cuarta revolución industrial está transformando la forma de trabajar de las personas y exige un uso más responsable de la tecnología disruptiva. La política del derecho a desconectarse apareció por primera vez en la era del teletrabajo, siguiendo una evolución lógica de la tecnología digital (Pansu, 2018). Desde finales de la década de 1990, cuando el Internet comenzó a revolucionar el mundo, los académicos han expresado sus preocupaciones sobre el equilibrio entre el trabajo y la vida para quienes se involucran en el teletrabajo (Hill et al, 1998, p. 681).

En España, por ejemplo, una ley recientemente aprobada establece el derecho de los empleados a desconectarse de los dispositivos digitales fuera del horario laboral para garantizar el respeto a su tiempo de descanso, vacaciones y privacidad. La ley pide a los empleadores que establezcan políticas internas que definan para los empleados cómo ejercer el derecho a desconectarse, incluida la capacitación del personal sobre el uso razonable de la tecnología para ayudar a evitar la fatiga de la computadora. La ley española enfatiza que los empleados que trabajan de forma remota tienen garantizado el derecho a desconectarse (Pérez-Amorós, 2020; Ochoa, 2020).

Es así, que se debe apuntar y desarrollar un mejor clima organizacional para garantizar el bienestar óptimo de los empleados. La tecnología digital tiene la potencial de ser perjudicial para el bienestar de los trabajadores y sus familias según Becker, Belkin y Tuskey (2018). Los mismos autores apoyan la implementación de normas más estrictas para evitar que el trabajo invada la vida privada y la salud de las personas. De la misma manera, Amstad et al (2011) argumentaron que la tecnología, incluido el correo electrónico, dispositivos móviles, así como sitios de redes sociales, tienen una mayor carga de trabajo y tienden a ser perjudicial para el bienestar psicológico de los trabajadores.

Por lo tanto, cabe destacar el derecho a desconectarse del lugar de trabajo, surge del entorno de trabajo moderno, en el que los recursos digitales permiten que el empleador y el empleado tengan un contacto inmediato, independientemente del día de la semana o la hora, difuminando la frontera entre el tiempo de trabajo y espacio personal. La forma en que se ejerza el derecho dependerá de la naturaleza y objeto de cada relación laboral, así como de los términos que determine la negociación colectiva o, en su defecto, de los pactos entre la empresa y los representantes de los trabajadores (Amstad et al, 2011).

1.4. Delimitación

1.4.1 Delimitación espacial o geográfica

La investigación a realizar será desarrollada con la normatividad colombiana, sin embargo, dados los vacíos legales existentes en las normas a consultar será necesarios hacer estudios de Derecho Comparado para lo cual se revisará la normativa de algunos países de Latinoamérica y Europa.

1.4.2 Delimitación temporal

La investigación será desarrollada en un lapso de tiempo no superior a un año, que parten desde la presentación de la propuesta hasta la posterior presentación, sustentación y aprobación del trabajo final, en lo referente a la temporalidad del tema planteado, se utilizará material que describe el mismo de máximo 40 años de antigüedad, siempre y cuando su aporte sea coherente con la realidad actual del problema.

1.4.3 Delimitación temática

La investigación, se encuadra en el objeto de estudio del Derecho Laboral y la Seguridad y Salud en el Trabajo. Sin embargo, para una mejor y mayor comprensión del tema planteado, será necesaria la asimilación de elementos originarios de otras ramas del derecho y componentes básicos de la Ingeniería Industrial.

Capítulo II

Marco Teórico

2.1 Antecedentes históricos del Derecho al descanso y el teletrabajo

Un derecho es un reclamo moral y/o legalmente justificado de tener o hacer algo. Los derechos humanos, son aquellos derechos a los que se considera que todos los seres humanos tienen derecho sobre la base de su humanidad. Los derechos pueden ser reclamados por individuos o grupos: los

derechos portadores - en su propio nombre o por otros en su nombre. Sin embargo, los derechos no pueden realizarse, a menos que sean reconocidos por otros relevantes - los titulares de obligaciones o los destinatarios – incluyendo individuos, comunidades e instituciones como gobiernos (United Nations High Commissioner for Human Rights, 2012). Estos actores pueden, por supuesto, ignorar, rechazar o resistir las reclamaciones de derechos y, incluso si los reconocen, pueden hacer poco para asegurar su realización práctica (Naciones Unidas, 1948).

Los 30 artículos de la Declaración Universal de los Derechos Humanos DUDH, se pueden dividir en derechos civiles, derechos políticos, derechos económicos, sociales y culturales (Mella, 2016). El artículo 24 de la DUDH, establece que "toda persona tiene derecho al descanso, al esparcimiento, incluido limitación razonable de las horas de trabajo y vacaciones periódicas pagadas" (Villasmil, 2015). El uso del término descanso y la referencia al horario laboral y a las vacaciones sugiere que, aunque el tema es de todos, los redactores pueden haber estado pensando principalmente en el tiempo fuera del trabajo para personas empleadas. De hecho, en la versión del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales PIDESC, es uno de los puntos en el título "condiciones de trabajo justas y favorables" (Naciones Unidas, 1948).

La opinión de la importancia de estos derechos son principalmente un aspecto de los derechos laborales en la actualidad. Estos derechos surgieron de reacciones a un "asalto común a la dignidad de los trabajadores, desde las fábricas del siglo XIX en Manchester, hasta las del siglo XX. La Organización para la Cooperación internacional con el propósito de limitar las horas de trabajo máximas, introdujo limitantes por medio de la Declaración Universal de Derechos Humanos (United Nations High Commissioner for Human Rights, 2012). Asimismo, durante la Gran Depresión, hubo un amplio apoyo internacional para la limitación de horas de trabajo para compartir el trabajo disponible y reducir el desempleo, buscando así asegurar el derecho al empleo

para millones de personas (Veal, 2011). Además, si los países que siguen una política de este tipo no se colocarían en desventaja competitiva, se consideraría deseable asegurar un acuerdo internacional para actuar juntos (United Nations Committee on Economic, Social & Cultural Rights, 2009).

En el entorno contemporáneo, las normas internacionales del trabajo continúan desempeñando un papel en el apoyo a los derechos de los trabajadores en todos los países, pero particularmente en la búsqueda de prevenir, aunque no siempre con éxito, una carrera a la baja competitividad entre los empleadores de los países en desarrollo ofreciendo mano de obra barata a contratistas industriales y consumidores en países desarrollados. Si bien el término descanso y ocio podría ser simplemente un "cambio de expresión", puede haber sido destinado a referirse a dos tipos de actividad de tiempo libre (Mella, 2016). Por tanto, el descanso podría referirse al tiempo necesario para recuperarse mental y físicamente del trabajo, incluida la relajación y el sueño, mientras que el ocio se refiere a una actividad más intencionada no relacionada con la recuperación del trabajo (United Nations Committee on Economic, Social & Cultural Rights, 2009).

Ahora bien, se necesita una cantidad de tiempo de descanso para garantizar el bienestar del trabajador, pero el tiempo de ocio puede ser abierto (Veal, 2011). Las vacaciones periódicas pagadas son una discordia en la literatura crítica sobre derechos humanos, ya que hay una falta de explicación en la DUDH, pero es razonable interpretarlo en el sentido de que el bienestar de los trabajadores requiere un alivio del trabajo, no solo diaria y semanalmente, sino también anualmente (United Nations, 2000).

En los últimos años, la conciliación se ha convertido en uno de los principales temas de interés a nivel académico, empresarial, político y social. Este fenómeno surge como respuesta a cambios

demográficos, económicos y culturales como la creciente integración de las mujeres en el lugar de trabajo, el creciente número de parejas que trabajan fuera del hogar o la transformación de las estructuras familiares. Así como el envejecimiento de la población, los avances tecnológicos, la disminución de la natalidad y la necesidad de mejorar la gestión del capital humano (Riquelme, Rojas-Habibe y Jiménez-Figueroa, 2012). Además, la conciliación es una de las principales preocupaciones de la llamada "Generación Y" que valora la flexibilidad en el tiempo y el espacio en el trabajo (Bautista, y Dueñas, 2012).

Estos cambios sociales, económicos y políticos llevaron a las empresas a una mayor implicación en los asuntos laborales, familiares y de la vida personal. La necesidad de conciliación surge como respuesta al conflicto trabajo-familia, que se da cuando los requisitos del rol personal no coinciden con los del rol productivo y viceversa. Este conflicto genera tensión en los individuos que soportan la exposición a un mayor estrés, reduciendo su nivel de productividad y provocando un impacto negativo en el desempeño organizacional (Alarcón, 1988).

En este contexto la empresa debe tener un enfoque proactivo para implementar prácticas vida-trabajo creando una estructura flexible para acometer cambios ambientales y contribuir a incrementar la satisfacción vital de las personas. Por lo tanto, el equilibrio entre la vida laboral y personal -como cualquier otra política de recursos humanos- puede ser visto como un desafío principal para los líderes organizacionales, pero también como una fuente de ventaja competitiva. Para las empresas que esperan atraer y retener personal altamente motivado y comprometido, el equilibrio entre el trabajo y la vida personal puede ayudar a retener empleados hábiles en la organización, logrando un mayor retorno de la inversión (Martin, 2017).

El término equilibrio entre el trabajo, la vida privada y familia ha ganado una popularidad creciente en el discurso público. Es un término que se usa comúnmente en las empresas, especialmente en las grandes, y a menudo se dice que está en el núcleo de su bienestar corporativo, por ejemplo. Sin embargo, el conocimiento académico en torno al concepto no es tan sólido y extenso como sugeriría el uso generalizado del término (Martin, 2017).

La investigación existente ha asumido en gran medida que el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar es una preocupación principalmente para los padres que trabajan, donde el cuidado de los hijos dependientes es la carga relevante en la parte de la vida del trabajador. Esto quedó claro cuando la mayoría de los estudios sobre este tema sólo considera a la familia en la parte de vida de la balanza; es decir, consideran el trabajo-familia un equilibrio (Rabanal, 2006).

El campo de estudio sobre la conciliación de la vida personal y laboral ha tenido dificultades para establecer una definición acordada del equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. Existe una plétora de diferentes conceptualizaciones en la literatura, y muchos investigadores han intentado resumirlos (De Cieri y Bardoel, 2010). Después de una revisión de las conceptualizaciones en la literatura, se expone que “el equilibrio entre la vida personal y laboral es la percepción individual de que las actividades laborales y no laborales son compatibles y promueven el crecimiento de acuerdo con las prioridades de vida actuales de una persona”. Una reciente revisión indicó que un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida personal fomenta no solo la satisfacción en el trabajo, el desempeño laboral, y compromiso organizacional, sino también satisfacción vital y familiar. El equilibrio entre la vida personal y laboral también reduce los resultados relacionados con el estrés, como la angustia psicológica, el agotamiento emocional, la ansiedad y depresión (Rodríguez, 2012).

La investigación sobre las interacciones laborales y no laborales se remonta a mediados del siglo XX, por ejemplo, y el tema ha ganado una importancia creciente en la prensa popular desde la década de 1990 (Golik, 2013). Hoy existe un extenso y creciente cuerpo de investigación sobre el equilibrio entre el trabajo y la vida privada, y el tema es de aún más preocupación que en el pasado considerando las nuevas formas flexibles de gestionar el trabajo (por ejemplo, trabajo ágil, trabajo inteligente, trabajo basado en actividades y trabajo flexible) (Beauvais y Kowalski, 1993).

Los investigadores han destacado que el campo de investigación sobre la conciliación de la vida personal y laboral es en sí mismo "desequilibrado". La mayoría de los estudios sobre la conciliación de la vida personal y laboral se han centrado únicamente en el trabajo y roles familiares, es decir, en el equilibrio trabajo-familia. Por ejemplo, Callan (2007) revisó la definición conceptual del equilibrio en la literatura académica y encontró que el 66% de las definiciones van enfocado solo al trabajo y la familia.

El otro componente histórico pertinente en esta investigación es el teletrabajo, el cual refiere a un acuerdo de flexibilidad laboral en virtud del cual un empleado desempeña las funciones y responsabilidades del puesto de dicho empleado y otras actividades autorizadas, desde un lugar de trabajo aprobado que no sea el lugar desde el cual el empleado trabajaría de otra manera (Risse, 2009).

En la práctica, el teletrabajo es un arreglo de trabajo que permite a un empleado realizar una actividad laboral, durante cualquier parte de las horas regulares pagadas, en un lugar de trabajo alternativo aprobado (por ejemplo, casa, centro de teletrabajo). Esta definición de teletrabajo incluye lo que generalmente se denomina trabajo a distancia, pero no incluye en ninguna parte el trabajo realizado durante un viaje oficial o trabajo móvil (Belzunagui, 2001).

Por lo anterior, el teletrabajo corresponde a un arreglo de trabajo en el que parte o todo el trabajo se realiza desde el hogar u otro lugar fuera del sitio. En general, se trabaja el horario regular de oficina y las desviaciones de ese horario requieren la aprobación del supervisor. Cuando se describe y ejecuta claramente, el teletrabajo puede resultar beneficioso tanto para los empleados como para los gerentes. Los gerentes deben articular procedimientos claros con respecto a los horarios de registro y las horas de disponibilidad. Con una planificación adecuada, los problemas de comunicación se pueden minimizar. De hecho, los arreglos de trabajo flexible bien planificados a veces permiten a los departamentos ampliar sus horas de servicio y hacer un uso más eficaz del espacio y el equipo (Martínez, 2010).

También puede estar familiarizado con el término "trabajo flexible" o "trabajo remoto". Ahora bien, en la historia del trabajo remoto, el término teletrabajo fue acuñado en 1973 por Jack Nilles, un ingeniero de la NASA en su libro, *The Telecommunications-Transportation Tradeoff* y si bien las empresas formularon y adoptaron las políticas modernas de trabajo remoto después de 1999, son anteriores incluso a la computadora personal. En 1979, a cinco empleados de IBM se les permitió trabajar desde casa como un experimento (Allen, Golden y Shockley, 2015).

Ya para el año 1999, comenzaron a surgir nuevas empresas de garaje. La mayoría de los emprendedores detrás de estas nuevas empresas eran estudiantes universitarios con dificultades o ex empleados corporativos que querían expandirse por su cuenta. Como tal, tenían un presupuesto reducido y no podían permitirse alquilar una oficina, contratar a más personas o establecer una administración.

Los precursores de los empresarios de hoy trabajaron desde sus casas y garajes hasta que su flujo de efectivo se estabilizó al obtener el respaldo de los inversores. El movimiento ecológico

apoyó el concepto de trabajo remoto, porque con menos vehículos en la carretera, los niveles de contaminación del aire y el ruido disminuyeron notablemente. Para el año 2000, se reconoció la necesidad de pautas de trabajo remoto para empleadores y empleados.

Actualmente, más del 59% de los trabajadores remotos trabajaban para empresas privadas. De todo esto, se puede decir que el trabajo remoto llegó para quedarse. Las empresas que anteriormente expresaron su preocupación por la disminución del desempeño de los empleados ahora están reconsiderando su postura sobre el tema. De hecho, más del 74% de los líderes empresariales encuestados en una encuesta de Gartner anunciaron su plan para trasladar a los empleados a puestos remotos después de COVID-19. Durante la última década, el teletrabajo ha aumentado un 115% (Ferrando-García, 2021).

Asimismo, según Getapp, el número de personas que trabajan desde casa ha aumentado en un 400% desde 2010. De hecho, el 78% de los encuestados trabaja de forma remota algunas veces. Ahora bien, una empresa que opera a distancia ejecuta sus operaciones en una configuración completamente remota. También se les llama empresas distribuidas. La cultura laboral es más intencionada y el bienestar de los empleados está entrelazado en el núcleo. Los equipos pueden trabajar desde cualquier lugar y realizar cualquier servicio, desde el registro del negocio hasta el lanzamiento de productos al mercado (Duxbury, Higgins, y Mills, 1992).

Sin embargo, una empresa amigable con el trabajo remoto es aquella que no solo tiene oficinas físicas en diferentes ubicaciones, sino que también permite que su fuerza laboral trabaje de forma remota de acuerdo con la política de la empresa y las preferencias individuales. Las empresas de uso remoto tienen como objetivo lograr un equilibrio entre el tiempo virtual y en persona, lo que

generalmente significa organizar retiros anuales y otras actividades de vinculación de equipos para un equipo distribuido (Colombia Digital, 2013).

En el apogeo del movimiento medioambiental, el teletrabajo se ha recuperado. Desde una perspectiva ecológica, contribuye a reducir las emisiones de carbono, ya que las personas no tienen que desplazarse tan a menudo de un lado a otro. Por lo tanto, muchos están considerando convertirlo en una opción permanente y se están preparando para inscribir a su fuerza laboral en plataformas de colaboración en toda la empresa. La tecnología y el trabajo a distancia se entrelazan. La pila de tecnología adecuada mantiene conectados los mundos físico y digital, lo que garantiza que los equipos dispersos nunca se pierdan las actualizaciones de la oficina, las discusiones relacionadas con el trabajo y todo lo demás. Esto es con el fin de mantener a los equipos visibles y responsables desde el momento en que inician sesión hasta que cierran la sesión (Belson, 2014).

Desde el punto de vista de un empleado, el teletrabajo puede tener numerosos beneficios. Por ejemplo, los trabajadores con discapacidades pueden trabajar sin ser molestados o aquellos con compromisos de cuidado pueden seguir teniendo una carrera. Desarrollar una experiencia de teletrabajo puede ayudar a sus empleados a mantenerse proactivos, mejorar la gestión del tiempo y la capacidad de auto organización y les proporciona las herramientas que necesitan para mantener su rendimiento (García-Perrote y Mercader, s.f).

2.2 Derecho a la desconexión digital

Trabajar desde casa puede ser algo provechoso tanto para los empleados como para las empresas. Los beneficios del trabajo remoto y flexible están bien documentados: mayor productividad, menores costos, ventajas ambientales y flexibilidad de programación, por nombrar solo algunos. Sin embargo, una desventaja definitiva es cuando el derecho de un empleado a

desconectarse de la oficina se queda en el camino. Ese puede ser un escenario común cuando los gerentes no respetan los derechos de sus empleados a desconectarse de la oficina una vez terminada la jornada laboral (Veal, 2011).

El derecho a desconectarse defiende la libertad de las personas de desconectarse del trabajo y de las comunicaciones relacionadas con el trabajo (correos electrónicos, mensajes, etc.) después del horario laboral normal. Apoya el hecho de que los trabajadores deberían poder estar desconectados sin temor a represalias por parte del empleador (World Leisure Organization (WLO) (1979/2000).

No es incorrecto decir que a la mayoría de las personas les encanta la flexibilidad que ofrece trabajar desde casa. Trabajar en un entorno flexible puede resultar liberador. Le da a un empleado un sentido de propiedad sobre su horario. Sin embargo, las demandas excesivas de trabajo pueden afectar el tiempo personal y empujar al trabajador, que de otra manera se sentiría aliviado, a un territorio de alto estrés (Arese, 2017). Los estudios han señalado que la euforia inicial que acompañaba al trabajo desde casa está disminuyendo gradualmente (Organización Internacional del Trabajo OIT, 2007).

Mantenerse conectado durante todo el día ha comenzado a afectar a los trabajadores. Los resultados de las investigaciones muestran que después de meses de trabajo a domicilio, los empleados muestran signos de fatiga, agotamiento, depresión y trastornos de salud. El límite entre el trabajo y la vida familiar se ha vuelto borroso, lo que ha provocado una invasión excesiva de la vida privada de las personas. Esto ha puesto en primer plano demandas relacionadas con el derecho a la desconexión (Organización Internacional del Trabajo OIT, 2007).

El derecho a simplemente desconectar la tecnología relacionada con el trabajo fuera del horario laboral, sin castigo, se ha convertido en un problema importante en países como Francia, España, Italia, Alemania, Luxemburgo y en otros lugares de la Unión Europea, así como en las Filipinas (Villena, 2020). El movimiento ha impulsado la aprobación de leyes de “derecho a desconectarse” que otorgan a los trabajadores el derecho a no responder a llamadas, correos electrónicos o directivas laborales después de las horas de trabajo establecidas y a hacerlo sin temor a represalias de sus jefes. Francia fue el primer país en aprobar una ley de derecho a desconectarse en 2016, y otros países europeos, incluida Irlanda, están discutiendo cómo hacer lo mismo (Villena, 2020).

Ahora bien, los esfuerzos para aprobar leyes sobre el derecho a desconectarse están llegando a los EE. UU., Pero hasta ahora no han ganado mucho reconocimiento. Por ejemplo, en la ciudad de Nueva York, se ha establecido una propuesta de ley de derecho a desconectarse que permitiría a los trabajadores negarse a responder los correos electrónicos del trabajo después del horario laboral. Sin embargo, con el inicio de la pandemia mundial de COVID-19 en el 2020 y un número cada vez mayor de personas que trabajan de forma remota, el derecho de los trabajadores a desconectarse ha adquirido una nueva urgencia (Organización Internacional del Trabajo OIT, 2020).

Incluso antes de que se produjera la pandemia, lo que significa estar "en el trabajo" se había convertido en un concepto más fluido gracias a la tecnología que permite realizar un número cada vez mayor de trabajos de forma remota. La naturaleza prolongada de la pandemia ha obligado a más empleados a trabajar a distancia, y este se ha vuelto una obligación generalizada (Organización Internacional del Trabajo OIT, 2020) Pero no es solo la pandemia lo que está alimentando la tendencia del derecho a desconectarse. Existen innumerables razones por las que las leyes que respaldan los derechos de los empleados a suspender el trabajo tienen sentido para

los trabajadores y también son prácticas para los empleadores. Más allá de la mejor práctica general de apoyar un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida, las leyes que protegen el derecho de los trabajadores a desconectarse muestran respeto tanto por sus carreras como por sus vidas personales (Pérez, 2020).

El cortafuegos entre el trabajo y la vida privada-familiar ha sido violentada mayormente por la tecnología (Pérez, 2020). Si una organización está buscando una forma de justificar el exigir que se realice un trabajo incluso después de que la jornada laboral haya terminado, existen muchas razones para considerar que se violan los derechos del trabajador. Por lo tanto, los empleadores deben tener en cuenta que sus colaboradores tienen derecho a desconectarse y a su vez deben comprender que la desconexión trae consigo:

1. Flexibilidad laboral

Si una empresa está interesada en implementar con éxito la flexibilidad laboral, una política de derecho a desconectarse puede formalizar su intención, ayudar a respaldarla para todos los empleados en todos los niveles y apostar su apoyo por la flexibilidad laboral a nivel básico es de suma importancia en este punto (Trejos, Badillo, Irreño, 2019). Los empleados sabrán que, en lugar de tener un horario de trabajo interminable, tienen cierto grado de discreción sobre cuándo comienza y cuándo termina el día, además algo muy importante cuándo termina el trabajo (Velázquez, Zamorano, Ruíz, Monreal y Gil, 2014).

2. Evitar el agotamiento de los empleados

La desconexión digital puede verse como una forma de evitar el agotamiento y volver a un modelo más cercano a una jornada laboral tradicional de ocho horas, incluso virtualmente. La mayoría de los esfuerzos jurídicos ha sido sustentada para alentar la desconexión del trabajo como

una forma de combatir la ansiedad, la depresión y el agotamiento que a menudo se asocian con un mundo laboral constantemente conectado (Velázquez, Zamorano, Ruíz, Monreal y Gil, 2014).

3. Ayudar a los empleados a hacer su mejor trabajo

Un empleado que ha descansado bien suele ser un empleado que está más preparado para avanzar a toda máquina cuando llega el momento de trabajar. Los empleados que nunca están fuera de horario pueden sentir como si nunca hubieran tenido la oportunidad de relajarse por completo, lo que a su vez puede llevar a una mala calidad del trabajo, más errores y pasos en falso que pueden afectar la efectividad general de su organización (Velázquez, Zamorano, Ruíz, Monreal y Gil, 2014).

La privacidad de los empleados

La expectativa de que los trabajadores estén disponibles para responder a las demandas laborales las 24 horas del día, e incluso mientras están de vacaciones, muestra un desprecio por la privacidad de los empleados y puede desencadenar reacciones violentas de los trabajadores de maneras inesperadas. Los empleadores que cargan a los empleados con correos electrónicos y llamadas durante eventos familiares, o incluso durante el tiempo libre, pueden encontrar problemas de retención de empleados si los trabajadores buscan mudarse a otras organizaciones donde su tiempo privado sea más respetado (Velázquez, Zamorano, Ruíz, Monreal y Gil, 2014).

Ahora bien, incluso en ausencia de leyes que exijan formalmente a los empleadores que permitan a los empleados desconectarse, hay pasos que las organizaciones pueden implementar en la que se respalde la desconexión digital. De esta manera ayudar a las empresas a renunciar a la correo electrónica, tales como:

- Establecer límites: una política formal de trabajo remoto que establezca las reglas de una organización sobre cuándo se espera que se realice el trabajo y cuándo comienza y termina la jornada laboral, puede ser una de las mejores prácticas a considerar (Pérez, 2020). Los empleados aprecian saber cuál es su posición con respecto a la desconexión digital. Los empleadores también pueden tener la discreción de solicitar horas adicionales o compromiso de tiempo para proyectos especiales o plazos ajustados, pero siempre con el consentimiento del empleado (Colmenares, 2011).
- Evite el castigo o las represalias: una característica clave de las regulaciones aprobadas en varios países europeos, es que los trabajadores están protegidos contra el castigo si actúan de acuerdo con su derecho a desconectarse del trabajo. Esas regulaciones incluyen protección contra represalias, como no considerar a un empleado para promociones, aumentos de sueldo o inclusión en proyectos importantes, porque el empleado ha actuado sobre el derecho a desconectarse (Colmenares, 2011).

Así como se tienen beneficios del teletrabajo, dentro de los cuales se tienen horario de trabajo más flexible, mayor productividad y menos desplazamientos; existen inconvenientes, como atestiguarán muchos trabajadores que desarrollan actividades laborales exclusivamente en casa durante la pandemia del COVID-19. La principal de ellas es la cultura de "siempre conectado" que genera el teletrabajo, que anima a los trabajadores a responder a los correos electrónicos, llamadas telefónicas y mensajes de texto del trabajo mucho después de que finaliza la jornada laboral o la semana. Esta situación puede agravarse si la cultura organizacional en el trabajo incentiva a los empleados a aceptar cargas de trabajo pesadas y hacer horas extras, a menudo sin remuneración. Todo lo cual altera el equilibrio entre la vida laboral y personal, lo que genera conflictos entre la

vida laboral y familiar, el descanso insuficiente y problemas de salud, como el estrés relacionado con el trabajo y los trastornos del sueño (Law-Now, 2018).

Las preocupaciones sobre el impacto del teletrabajo en la salud mental y el equilibrio entre el trabajo y la vida de los trabajadores no son exclusivas de este período de pandemia, pero la explosión del trabajo desde casa ciertamente ha centrado la atención de las políticas en ellos, y esto ha llevado a un debate sobre el derecho a desconectar (Solano, 2019). Sin embargo, para ser conceptualizado formalmente, se puede describir como el derecho de los trabajadores a apagar sus dispositivos digitales después del trabajo sin enfrentar consecuencias negativas por no responder a las comunicaciones de sus jefes, colegas o clientes. La idea no es nueva y ya estuvo algún tiempo en el centro de atención cuando Francia adoptó una legislación sobre el tema en 2016 (Revista Circle, 2018).

Al hacer un estudio sobre el derecho a desconectarse internacionalmente, se puede encontrar que en países como Canadá este no está aún reconocido, pero el crecimiento del teletrabajo desde el comienzo del COVID-19 podría cambiar las reglas del juego. Otros países ya han legislado sobre este derecho de los trabajadores a definir mejor las horas dedicadas a sus tareas profesionales (Organización Internacional del Trabajo OIT, 2021).

Además de Francia, sólo otros tres países, Bélgica, Italia y España, tienen actualmente el derecho a desconectarse del estatuto. Ninguno prescribe la forma en que este derecho debe operarse y se basa en el diálogo social dentro de las empresas y a nivel sectorial para hacerlo. Existen diferencias entre ellos en términos de qué trabajadores están cubiertos por la legislación y la existencia de una opción alternativa en caso de que las negociaciones no lleguen a un acuerdo;

la legislación francesa, por ejemplo, en este caso requiere que el empleador redacte una carta que defina los procedimientos para el ejercicio del derecho (Revista Circle, 2018).

En los Países Bajos y Portugal, se han hecho propuestas legislativas, pero el proceso se está estancando. Otros ocho países (Finlandia, Alemania, Irlanda, Lituania, Luxemburgo, Malta, Eslovenia y Suecia) están debatiendo el tema, siendo los debates más avanzados en Alemania, Malta e Irlanda, donde se han presentado propuestas legislativas en las últimas semanas. En algunos de estos países, el debate ha resurgido con la expansión del teletrabajo durante la pandemia del COVID-19 (Organización Internacional del Trabajo OIT, 2021).

En los 13 Estados miembros restantes, no hay debate al respecto. Esto puede deberse a la baja prevalencia del teletrabajo, como es el caso en la mayoría de los Estados miembros de Europa oriental, o a la percepción de que la legislación existente es suficiente, o porque la negociación colectiva es el enfoque preferido para abordar cuestiones de conciliación (Law-Now, 2018). Asimismo, no se pudo identificar ninguna evaluación del impacto del derecho existente a desconectar las disposiciones en la legislación internacional y sin evaluaciones, es difícil saber qué está funcionando y qué no en cada país (Meza, Arrieta, Noli, 2018). Sin embargo, existe evidencia de que estas disposiciones han contribuido a impulsar la negociación colectiva en el tema, lo que ha dado lugar a más acuerdos firmados tanto a nivel sectorial como empresarial (Mckenzie, 2018). A continuación, se hace un resumen de lo realizado en países como:

- **Francia:** desde 2017, las empresas francesas que emplean a más de 50 empleados han tenido que redactar una carta en la que especifican los “términos del derecho de desconexión”. Por tanto, el gobierno francés ha pedido a la comunidad empresarial que elabore su propia definición, sin forzarla. No obstante, deben ofrecerse actividades de

sensibilización y formación, como indica el Código del Trabajo francés (Organización Internacional del Trabajo OIT, 2021).

- **Alemania:** este país aún no ha legislado sobre el derecho a desconectarse. Esto no ha impedido que las empresas alemanas tomen iniciativas para garantizar que sus empleados no respondan a las comunicaciones digitales fuera del horario de oficina. Volkswagen, por ejemplo, cierra por completo los servidores de correo electrónico de 6:15 pm a 7 am. Daimler ha implementado un dispositivo que elimina todos los correos electrónicos enviados durante las vacaciones del destinatario, mientras que Deutsche Telekom pide a los gerentes que lo piensen dos veces antes de enviar un mensaje después de que el personal se haya ido por el día (Organización Internacional del Trabajo OIT, 2021).
- **Corea del Sur:** el gobierno de Corea del Sur no ha escatimado esfuerzos para garantizar que sus funcionarios descansen durante el fin de semana. Desconecta todas las computadoras a las 7 pm del viernes. En este país hiperconectado, esta iniciativa, lanzada en 2018, fue acompañada de un decreto que redujo el número máximo de horas que un empleado puede trabajar cada semana de 68 a 52 horas (Organización Internacional del Trabajo OIT, 2021).
- **Filipinas:** en 2017, Filipinas adoptó una ley que requiere que los empleados determinen los intervalos de tiempo durante los cuales se supone que los trabajadores no deben enviar correos electrónicos o mensajes de texto, o hacer llamadas telefónicas relacionadas con el trabajo, con algunas excepciones. Aquellos que decidan no responder fuera del horario de oficina no pueden ser reprendidos ni sancionados. Sin embargo, determinados sectores de actividad, como la administración pública, los medios de comunicación y los hospitales, no están sujetos a esta ley (Organización Internacional del Trabajo OIT, 2021).

- **Estados Unidos:** en los Estados Unidos, la ciudad de Nueva York comenzó a estudiar un proyecto de ley en 2018 que garantizaría que todas las empresas privadas con más de 10 empleados deberían adoptar una política para regir el derecho a desconectarse. Por lo tanto, tendrían que especificar qué comunicaciones digitales se permitirían fuera del horario de oficina y no imponer disciplina a los trabajadores que no responden un correo electrónico o mensaje de texto después de marcar su salida. Incluso se proporcionaría una compensación económica para aquellos que tienen que permanecer conectados durante largas horas (Organización Internacional del Trabajo OIT, 2021).

Ahora bien, los acuerdos alcanzados por los interlocutores sociales a nivel de empresa implementan una variedad de medidas duras y blandas para aplicar el derecho a desconectarse. Las medidas estrictas incluyen cerrar las conexiones a Internet de los empleados después de un cierto tiempo o bloquear los mensajes entrantes, de hecho, un "derecho a ser desconectado" (Talmac, 2018). Las medidas más suaves incluyen mensajes emergentes que recuerdan a los trabajadores (o clientes) que no es necesario responder a los correos electrónicos fuera de horario. Estos enfoques más suaves suelen ir acompañados de una formación que enfatiza la importancia del equilibrio entre la vida laboral y personal.

Si bien los diferentes enfoques brindan a las empresas la flexibilidad de adaptar soluciones a sus necesidades, las implicaciones y el impacto difieren. Un enfoque estricto puede ser más eficaz y coloca la responsabilidad en el empleador, pero puede limitar la flexibilidad tanto de los empleadores como de los trabajadores en cuanto al horario de trabajo. Por otro lado, un enfoque más suave se basa en que el empleado se desconecte, lo que puede ser reactivo a hacer si se considera que traiciona una falta de ambición, lo que podría dañar su carrera (Bankert y Litchfield, 1997).

A pesar de las diferencias entre las legislaciones de cada país, existe un amplio consenso entre los interlocutores sociales, todos coinciden en el tema de la desconexión, así como la organización del tiempo en el trabajo a distancia, debe determinarse y acordarse mediante el diálogo social a nivel de empresa o sectorial para garantizar que se adaptó a las necesidades específicas de sectores y empresas. Sin embargo, en los Estados miembros, con escasa sindicalización y negociaciones colectivas poco frecuentes, este enfoque podría crear un campo de juego desigual.

En Colombia, en el año 2017, se dio un primer paso hacia el estudio del derecho a la desconexión laboral con un fallo dado por la Corte Suprema de Justicia, el cual reconoció el pago de horas extras y recargos nocturnos y dominicales a un grupo de trabajadores que vivieron una subordinación en horarios laborales no pactados por medio de herramientas tecnológicas (Ámbito Jurídico, 2018). Sin embargo, los vacíos jurídicos respecto a esto y desde el teletrabajo son muchos, teniendo en cuenta esta modalidad de trabajo y se siguen basando en lo estipulado en el Código Sustantivo del Trabajo CST, con respecto a la jornada ordinaria de trabajo (Bechara, 2018).

2.3 Conceptos básicos y características del teletrabajo

Autores definen el teletrabajo como un acuerdo de flexibilidad laboral bajo el cual un empleado realiza los deberes y responsabilidades del puesto de dicho empleado, y otras actividades autorizadas, desde un lugar de trabajo aprobado que no sea el lugar desde el cual el empleado trabajaría de otra manera (Yáñez, 2015). En la práctica, el teletrabajo es un arreglo de trabajo que permite a un empleado realizar un trabajo, durante cualquier parte de las horas regulares pagadas, en un lugar de trabajo alternativo aprobado, el cual normalmente es la casa (Gutiérrez y Anaya, 2017). Al realizar un comparativo entre varios países o regiones, se puede encontrar que, en Europa, el teletrabajo es predominantemente de forma ordinaria (Rodríguez y Contreras, 2012).

Ese es el caso de Lituania, Polonia, Rusia y España donde se encuentran disposiciones relacionadas en cada Código de Trabajo. En Italia, el fenómeno está regulado por normas legales, aunque varían según la situación de cada trabajador, otros sistemas establecen mecanismos regulatorios desde una perspectiva de negociación colectiva, como Alemania, donde los órganos que representan a los trabajadores (comités de empresa) ejercen una función esencial en la materia (International Labour Organization ILO, 2020). Finalmente, hay un nivel mayor de interacción entre el sistema legal y las reglas acordadas colectivamente en los sistemas belga, italiano, francés y portugués (Organización Internacional del Trabajo OIT, 2019).

Ahora bien, en los sistemas sudamericanos este tema, aún se encuentran en el período inicial. En el caso de Brasil y Colombia existen reglas regias relacionadas con la materia, mientras que en Chile y Argentina no (Rojas, 2016). En este último, varias iniciativas legislativas no han tenido éxito promovido. En el caso canadiense, una serie de instrumentos gobiernan el tema a nivel federal (teletrabajo marco político - legislación sobre normas mínimas) y nivel empresarial (colectivo convenio). El único caso en el que el asunto está regulado por un mecanismo de derecho indicativo es en el Reino Unido que está fuertemente influenciada por el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo – EFAT (Bell y Blanchflower, 2020).

Figuras como el teletrabajo implican ventajas tales como:

- Mayor flexibilidad: el teletrabajo brinda a los trabajadores una mayor libertad sobre sus horas de trabajo y su ubicación de trabajo. También le da al empleado más flexibilidad para equilibrar el trabajo y las obligaciones personales, como la recogida en la escuela o el cuidado de un familiar enfermo. Menos tiempo de viaje también suele significar que hay más tiempo para atender asuntos personales (Osio-Havriluk, 2010).

- Ahorra dinero: el trabajo remoto puede ahorrar dinero tanto al empleado como al empleador. Las empresas pueden ahorrar dinero en todo lo relacionado con el funcionamiento de una oficina, y los empleados pueden ahorrar dinero en sus desplazamientos. Y si el empleador paga por WiFi, servicio telefónico u otros servicios públicos relacionados con el trabajo a distancia, el empleado también puede ahorrar dinero en eso (Osio-Havriluk, 2010).
- Satisfacción de los empleados: los trabajadores remotos a tiempo completo dicen que son felices en su trabajo un 22% más que las personas que no trabajan de forma remota. Para los empleadores, esto generalmente se traduce en tasas de retención más altas (Osio-Havriluk, 2010).

Así mismo puede ser objeto de desventajas tales como:

- Más distracciones posibles: las personas que trabajan desde casa pueden distraerse fácilmente con cosas como niños, mascotas, otras personas o compañeros de cuarto (Yáñez, 2007).
- Puede ser difícil "desconectarse": las personas que trabajan desde casa pueden ver borrosas las líneas entre el tiempo de trabajo y el tiempo personal, lo que hace más difícil dejar de trabajar al final del día. También corren el riesgo de trabajar fuera de horario (Yáñez, 2007).
- Soledad: algunas personas pueden encontrar que trabajar desde casa es un poco aislado, porque no están cerca de compañeros de trabajo. Esto es especialmente cierto para las personas que viven solas (Yáñez, 2007).

Por último, el teletrabajo en Colombia está reglamentado por el Decreto 884 de 2012 por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones. Este decreto expone que:

Artículo 1°. Objeto y ámbito de aplicación. El objeto del presente decreto es establecer las condiciones laborales especiales del teletrabajo que regirán las relaciones entre empleadores y teletrabajadores y que se desarrolle en el sector público y privado en relación de dependencia.

Artículo 2°. Teletrabajo y teletrabajador. Para efectos del presente decreto el teletrabajo es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

El teletrabajador es la persona que, en el marco de la relación laboral dependiente, utiliza las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad laboral fuera del local del empleador, en cualquiera de las formas definidas por la ley.

Las nuevas tecnologías de la comunicación han hecho posible el rápido desarrollo de nuevos tipos de organización del trabajo que dependen en gran medida del uso de computadoras y dispositivos de comunicación. Centros de llamadas telefónicas, internas o externas a una empresa, son el ejemplo más obvio, el teletrabajo desde casa y los trabajadores móviles "eworking" son otros dos aspectos del fenómeno (Allen, Johnson, Kiburz y Shockley, 2013).

El principal desafío en relación con las diferentes formas de teletrabajo es conciliar flexibilidad de acuerdos laborales y herramientas TIC modernas con los trabajadores, teniendo en cuenta que el teletrabajo es una forma de organizar y/o realizar trabajo, utilizando tecnología de la información, en el contexto de una contrato/relación laboral, donde trabajar, que también podría ser realizado en las instalaciones de los empleadores, se lleva a cabo fuera de estos locales con regularidad (Alves, Cirera y Carlos, 2013).

Ahora bien, equilibrar las ventajas y desventajas del teletrabajo no es tarea fácil. Varios estudios y poblaciones de estudio han resaltado diferentes aspectos, y entre los aspectos positivos se encuentran una mejor calidad de vida, una mayor flexibilidad para la empresa y un acceso más fácil al trabajo para los trabajadores discapacitados. A menudo se muestra también, que el trabajo a domicilio está relacionado con una desventaja para el individuo, tales como mayor estrés por sentimientos de aislamiento, reducción organizacional apoyo y problemas con la supervisión /control de la gestión eficaz.

A partir de lo anterior, se ha demostrado que:

- Los teletrabajadores pueden llegar a trabajar largas horas sin descansos y trabajar hasta tarde en noche y fines de semana en casa.
- El puesto de trabajo rara vez se encuentra en las mismas condiciones ergonómicas tanto en casa como en la oficina.
- Todos los encuestados experimentaron problemas con la computadora. equipo y sistema informático.

- La introducción del teletrabajo puede mejorar la eficacia del trabajo; sin embargo, puede también dar lugar a un aumento de la carga de trabajo y a varios relacionados con el trabajo riesgos de salud.

2.3.1 Peligros y riesgos.

La Seguridad y Salud en el Trabajo es un concepto muy antiguo, es así como solo criminales, prisioneros y esclavos fueron sometidos a trabajar en el sector minero, ya que los antiguos egipcios y griegos eran conscientes de los peligros a la salud asociadas a estas actividades. Asimismo, los médicos italianos del siglo XVI fueron los primeros en registrar las enfermedades de los mineros. Bernardino Ramazzini (1633-1714), considerado padre de la Salud Ocupacional fue el primero en escribir sobre enfermedades profesionales y destacó la importancia de tomar medidas ocupacionales en la historia clínica del paciente. Por último, la revolución industrial en el Siglo XVIII en América y Europa, las presiones del aumento de la producción expusieron a los trabajadores industriales a los peligros físicos y emocionales asociados con enfermedades profesionales y problemas sociales (Creus, 2005). Desde la Seguridad y Salud en el Trabajo, en un ámbito general, es posible clasificar los peligros en:

2.3.2 Peligros físicos.

Los peligros físicos incluyen factores relacionados con el ambiente de trabajo como calor, frío, ruido fuerte, iluminación, ventilación, vibraciones y radiaciones. El calor excesivo de elementos como hornos industriales puede provocar fatiga, picor, calambres, síncope y golpe de calor. Por otro lado, la pérdida auditiva relacionada con la exposición a ruido, en sus siglas en inglés NIHL, como resultado de la exposición a ruidos fuertes durante períodos largos. Vibraciones para actividades de perforación, el martillo y el cincel pueden causar dedos blancos debido a espasmos vasculares y lesiones musculoesqueléticas. Condiciones como las anteriores y la inseguridad de la

vivienda y el medio ambiente general contaminado agravan la mala salud del trabajador (Ministerio de Salud y Protección Social, 2020).

2.3.4 Peligros Químicos.

Agentes químicos como metales, desinfectantes, solventes, alquitrán, grasas, aceites, ácidos, álcalis y cal, etc. Estos pueden causar dermatitis de contacto, eccema y quemaduras en la cara y el cuerpo. Inhalación de polvos, gases, metales y sus los compuestos causan neumoconiosis y asma (Ministerio de Salud y Protección Social, 2020).

2.3.5 Peligros Biológicos.

Los peligros biológicos incluyen influenza, insectos picaduras, tuberculosis, malaria, dengue, diarrea, cólera, fiebre tifoidea, hepatitis A, enfermedades parasitarias, infecciones por hongos (Ministerio de Salud y Protección Social, 2020).

2.3.6 Mecánicos.

Riesgos mecánicos en forma de accidentes y las lesiones comúnmente son el resultado de incidentes como quedar atrapado, golpeado por maquinaria, caer desde altura y manipulación manual de cargas, resbalones, tropiezos y caídas, herramientas. Lesiones, muertes y daños a la propiedad debido a electrocuciones y cortocircuitos e incendios resultante de material combustible mal almacenado son comunes en las industrias (Ministerio de Salud y Protección Social, 2020).

2.3.7 Riesgos Psicosociales.

Inseguridad laboral, jornada laboral de muchas horas, mal equilibrio trabajo-vida, presión constante de la alta dirección para aumentar la productividad, escasas oportunidades profesionales, discriminación, falta de comunicación y bajo en el pago genera estrés en el lugar de trabajo (Delgado, Da Silveira Gomes y Luna, 2016). El estrés resulta en una variedad reacciones entre los

trabajadores en función de la edad, el sexo, el apoyo social y los diferentes estilos de procesamiento, este psico-conductualmente se manifiesta como presión de tiempo, hostilidad, agresión, ansiedad, depresión, disminución de la satisfacción laboral, inseguridad, conflictos interpersonales, tensión, alcohol, abuso de drogas, violencia en el lugar de trabajo, acoso y trastornos del sueño. Psicosomáticamente se presenta como dolor de cabeza, dolor de hombros y cuello, dolor de espalda, migraña, fatiga, úlcera péptica, hipertensión, enfermedades del corazón y envejecimiento rápido. Bajo rendimiento y moral, altas tasas de accidentes, alta rotación de personal y absentismo son los síntomas de estrés psicosocial en el ámbito laboral (Ministerio de Salud y Protección Social, 2020).

2.3.8 Ergonomía.

La ergonomía es el ajuste del hombre, la máquina y ambiente de trabajo. La ergonomía se basa en número de disciplinas científicas, incluida la fisiología, biomecánica, psicología y antropometría. Los aumenta el riesgo de trastornos musculoesqueléticos TME en la manipulación manual de cargas demasiado pesadas, demasiado grandes y difíciles de alcanzar. Actividades repetitivas, prolongadas estar de pie a menudo combinado con una posición inclinada o incómoda y estar sentado durante muchas horas también resulta en Déficit de Múltiples Sulfatasas MSD. Los trastornos acumulativos por trauma CTD son con el tiempo los causantes de lesiones leves de espalda debido a posturas de trabajo inadecuadas. Estos tienen dolor en las piernas hormigueo y entumecimiento como una señal temprana y terminan en ruptura de disco (Consejo Colombiano de Seguridad, 2020).

Para los teletrabajadores, existe el riesgo de erosión de la jornada laboral y fronteras entre el trabajo y la vida familiar. Un riesgo potencial de exceso de trabajo existe, porque los trabajadores a domicilio no tienen referencias externas de patrones de tiempo de otros colegas. Los riesgos

identificados y posibles factores de estrés como ruido, estática, la fatiga laboral, visual y mental también se aplican en esta situación. Repetitividad, la monotonía, la soledad y la falta de apoyo colectivo son otros factores de riesgo para el bienestar de los teletrabajadores (Gudín Rodríguez-Magariños, 2018).

Teniendo en cuenta que, la mayoría de las actividades que se desarrollan en modalidad de teletrabajo o trabajo en casa son de tipo administrativo, pues actividades productivas o de manufactura no podrían ser desarrolladas de este modo, es posible identificar 4 tipos de peligros, lo anterior considerando que en esta modalidad de trabajo se utilizan espacios de la vivienda. Estos peligros, basados en la Guía técnica colombiana GTC 45 en su versión 2012 son:

- Físico por ruido e iluminación
- Psicosocial por factores extra e intralaborales
- Biomecánico por posiciones prolongadas
- Condiciones de seguridad – locativo

Lo anterior significa un desafío para las empresas al tener que extender el alcance del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, a los puestos de trabajo de estas personas y de esta manera poder mitigar el impacto de la exposición a estos peligros, en la seguridad y la salud de sus empleados.

Desde el punto de vista de salud mental, en la actualidad se asume que la salud y la enfermedad de las personas se relacionan directa o indirectamente con cuestiones de tipo psicológico. Fundamentalmente determinados hábitos conductuales, la forma como evaluamos y afrontamos las múltiples, nuevas, y en constante cambio, demandas ambientales y personales que están

presentes en nuestro mundo, pueden estar afectando nuestra salud física y/o mental, favoreciendo con ello la falta de funcionalidad de las personas en su medio.

Es obvio que de toda la problemática e inconvenientes derivados del teletrabajo, podemos vislumbrar una serie de consecuencias para la salud y el bienestar del trabajador. Si bien muchas de estas consecuencias las podemos encontrar igualmente en otros medios laborales, otras serán específicas de este medio laboral concreto.

En el uso concreto del teletrabajo, como nueva modalidad de trabajo que depende en alta medida del uso de Tics, es indiscutible que éste puede presentar unas ventajas potenciales para el trabajador, tales como: aumento de las oportunidades de trabajo, mayor flexibilidad laboral, reducción de desplazamientos, reducción de estrés, compatibilidad de trabajo y vida familiar, etc. Sin embargo, la literatura también recoge los principales inconvenientes, que pueden llegar a traducirse en riesgo para la salud del teletrabajador tales como son: ergonomía (ubicación física mal diferenciada del resto de la casa, mala equipación del espacio físico de trabajo, no cumplir las características de temperatura, luz y otras para el adecuado desarrollo del trabajo...), problemas relacionados con los horarios (trabajar poco o en exceso, la no concordancia del horario laboral con los biorritmos naturales del teletrabajador, caos en los horarios de ingesta, sedentarismo y otros...); problemas relacionados con el atuendo (teletrabajar en pijama, no diferenciar el atuendo de las tareas domésticas del de teletrabajar); “Síndrome de la patata en el escritorio”;

distractores potenciales (otros familiares, enfermos, teléfono, visitas inesperadas.); problemas relacionados con colectivos que socialmente parten de desigualdad (mujeres, discapacitados...)

2.4 Evaluación de riesgos

La organización tradicional del trabajo está cambiando en términos de espacialidad y temporalidad. El trabajo seguirá repercutiendo en la vida privada y familiar. La flexibilización de las formas del trabajo genera desafíos asociados al control de factores como los peligros a los cuales puede estar expuesto un teletrabajador, todo lo anterior desde el punto de vista de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Aunque el trabajo sea realizado en lugares remotos o en la vivienda del trabajador, es responsabilidad del empleador establecer controles para estos peligros.

La salud y seguridad de los teletrabajadores crea un desafío específico. Prevenir los riesgos laborales para los teletrabajadores significa considerar la organización del trabajo y condiciones de trabajo en el hogar durante la fase de evaluación de riesgos, ya que son una parte integral de cualquier programa exitoso. La atención a la salud y el control de los riesgos de seguridad relacionados con el material, el equipo y el entorno de trabajo deben comenzar en la etapa de planificación, incluyendo esto la compra de equipos de oficina, ya sean comprados por los propios teletrabajadores o proporcionados por el empleador (Martínez, 2017).

Ahora bien, incluso si los empleados trabajan en casa, la responsabilidad de llevar a cabo la evaluación de riesgos de cualquier lugar de trabajo corresponde al empleador. Sin embargo, evaluar el entorno de trabajo en casa sigue siendo un área gris. Además, no es fácil para la salud y la inspección de las autoridades para visitar locales privados sin el consentimiento y a solicitud del trabajador (Martínez y Sancho, 2018).

El Acuerdo Marco de la Unión Europea UE sobre teletrabajo está abordando este problema. Este acuerdo, tiene transcrito a la legislación nacional en la mayoría de los países de la UE y se ha realizado la primera evaluación de su implementación y subraya que los teletrabajadores disfrutan

de la protección general que se brinda a los trabajadores. Para verificar que las disposiciones de Salud y Seguridad correspondientes son aplicadas correctamente, el empleador, los representantes de los trabajadores y/o las autoridades tienen acceso al teletrabajo, dentro de los límites de las legislación y convenios colectivos. Si el teletrabajador está trabajando en casa, dicho acceso está sujeto a notificación previa y su consentimiento. Finalmente, el teletrabajador tiene derecho a solicitar visitas de inspección (Gudín Rodríguez-Magariños, 2018).

Los empleadores deberán establecer una metodología sistemática, con alcance sobre todos los procesos y actividades rutinarias y no rutinarias internas o externas, máquinas y equipos, todos los centros de trabajo y todos los trabajadores independientemente de su forma de contratación y vinculación, que le permita identificar los peligros y evaluar los riesgos en seguridad y salud en el trabajo. (Decreto 1072 de 2015)

La evaluación se referirá tanto a los riesgos generales que afecten a todos los trabajadores, por razón del tipo de actividad, como a los riesgos específicos a los que estén expuestos determinados trabajadores por las características de sus puestos de trabajo o por las características o estado de salud de la persona que lo ocupa. Se trata por tanto de una evaluación personalizada que debe analizar las condiciones de trabajo, tanto desde el punto de vista objetivo, del entorno, como subjetivo, de la persona.

La identificación de los riesgos a los cuales puede estar expuesto un trabajador es de suma importancia para establecer en qué medida este puede llegar a generar daño o pérdida. Para esto cada uno debe cumplir con un proceso de evaluación del riesgo. La evaluación de riesgos es el proceso de evaluar los riesgos para la seguridad de los trabajadores y salud frente a los peligros en el lugar de trabajo. Una evaluación de riesgos es un examen de todos los aspectos del trabajo realizado para considerar qué causa lesiones o daños, si los peligros pudieran eliminarse, y si no

qué medidas preventivas o de protección están, o deberían estar, implementadas para controlar los riesgos (Martínez, 2017).

Para la mayoría de las empresas, especialmente las pequeñas y medianas empresas, un enfoque sencillo de cinco pasos (incorporando elementos de gestión de riesgos) como el que se presenta a continuación debería funcionar bien.

Paso 1. Identificación de peligros y personas en riesgo. Buscando aquellas cosas en el trabajo que tienen el potencial de causar daño, e identificar a los trabajadores que pueden estar expuestos a los peligros.

Paso 2. Evaluar y priorizar riesgos. Estimar los riesgos existentes en términos de severidad y probabilidad de posibles daños y priorizarlos en orden de importancia.

Paso 3. Decidir sobre la acción preventiva. Identificar las medidas adecuadas para eliminar o controlar los riesgos.

Paso 4. Actuación. Poner en marcha las medidas preventivas y de protección mediante un plan de priorización.

Paso 5. Seguimiento y revisión. La evaluación debe revisarse a intervalos regulares para asegurar que permanece actualizado.

La evaluación de los riesgos como elemento fundamental de la gestión de la seguridad y salud de los trabajadores, encuentra en la modalidad de teletrabajo múltiples obstáculos para ser desarrollada lo cual puede debilitar el norte que es la prevención de accidentes y enfermedades laborales. Uno de los aspectos que dificulta en mayor medida la efectividad de la evaluación de los riesgos para las empresas que implementan estas formas de trabajo se encuentran en el poco o casi

nulo control que se tiene sobre el espacio físico en el que el trabajador decide ejercer sus funciones, aun mas si este espacio es su vivienda.

Establecer mecanismos innovadores para la evaluación del riesgo, como por ejemplo involucrar a los mismos teletrabajadores en los procesos de evaluación; a través de una autoevaluación y determinación de medidas preventivas. Generalmente, el proceso se acompaña de formación e incluso puede capacitarlos para que adopten las medidas preventivas necesarias con el fin de eliminar o reducir los riesgos detectados.

2.5 Medidas de ingeniería

Las medidas de ingeniería enfatizan el control de un peligro en la fuente. Las medidas de ingeniería incluyen diseñar peligros cuando se planean nuevos materiales, equipos y sistemas de trabajo para el lugar de trabajo, mantenimiento de rutina y limpieza, ventilación general, mecanización, sustitución, rediseño o mejora de procesos de trabajo, procesos húmedos, envolvente total, aislamiento, supresión de polvo, local o sistemas generales de ventilación por extracción, rotación de trabajos, dispositivos de protección, monitoreo ambiental, monitoreo estadístico, investigación y capacitación. Los equipos de protección personal (EPP) son los dispositivos que sirven como barreras entre un peligro y el trabajador (Consejo Colombiano de Seguridad, 2020).

No permitir la exposición a ruido equivalente a 85 dB por aumentando la distancia, el recinto y el uso de menos vibrante y materiales absorbentes son medidas importantes. Los accidentes pueden deberse al enmascaramiento del sonido señales como gritos de advertencia, sirenas y maquinaria ruido, etc. (Consejo Colombiano de Seguridad, 2020).

2.6 Medidas médicas

Dentro de las medidas médicas se encuentra la evaluación de salud, que incluye pre-empleo, pre-colocación y exámenes médicos periódicos. Además de la notificación, la supervisión de entorno de trabajo, vigilancia médica, análisis de registros, investigación epidemiológica, toxicología para identificación y evaluación de peligros reconocidos y no reconocidos, y educación y asesoramiento sobre salud también están incluidos. Enfermedades como el asma cánceres, neumoconiosis, dermatitis de contacto, NIHL y las lesiones pueden ser notificadas y compensadas también como rehabilitación para un pronto regreso al trabajo. Los trabajadores necesitan saber no solo cómo hacer su trabajo, sino también cómo proteger sus vidas y su salud y las de sus compañeros de trabajo con el fin de reconocer su personalidad jurídica, social y derechos médicos (Consejo Colombiano de Seguridad, 2020)

2.7 Medidas legislativas

Las medidas legislativas incluyen todas aquellas medidas adoptadas por el Gobierno y la administración. para la Salud y Seguridad de los trabajadores como peligro asignaciones, horas extraordinarias, asignaciones por turnos, préstamos para vivienda y vehículos sin intereses, seguros de vida, transporte, subvención de servicios de cafetería, las instalaciones educativas para los hijos de los empleados, la formación en servicio y las instalaciones recreativas son también incluidas (Consejo Colombiano de Seguridad, 2020).

La política de prevención de riesgos profesionales debe reflejarse en la legislación, y la legislación debe hacerse cumplir, por lo que las organizaciones pueden iniciar programas para la normalización y regulación de la SST dentro de las mismas. Ahora bien, diferentes leyes de fábricas, leyes de trabajo infantil, licencia con salario, enfermedades profesionales, empleo en situaciones peligrosas los procesos y el bienestar de los empleados caen bajo el ámbito de estas

medidas. Estos incluyen controles de ingeniería y servicios médicos. Diferentes tipos de actividades de ejecución por parte de cualquier agencia para hacer cumplir el reglamento de SST consisten en inspecciones y auditorías, advertencias destinadas a cambiar prácticas laborales, sanciones pecuniarias, procesamiento y cierre de la empresa ya sea temporal o permanente (Consejo Colombiano de Seguridad, 2020).

2.8 Seguridad y Salud en el Trabajo

Se estima, que la población laboralmente activa en el mundo es de aproximadamente 2,8 mil millones, los trabajadores pasan aproximadamente un tercio de su vida en el lugar de trabajo. Sin embargo, los trabajadores esperan que un entorno de trabajo seguro sea su derecho humano fundamental, pero aún existen malas condiciones de trabajo, especialmente en países en desarrollo. Trabajadores de todo el mundo enfrentan riesgos laborales duales, los tradicionales también como novedoso en los entornos de trabajo complejos debido a la rapidez industrialización, avances tecnológicos y globalización que ha incrementado en los últimos años, dando en muchas ocasiones lesiones, accidentes laborales, enfermedades, discapacidades, etc. (Céspedes-Socarrás y Martínez-Cumbrera, 2016).

Los problemas de salud ocupacional afectan a las personas, familias y comunidades, así como los ciudadanos del mundo, de ahí la necesidad de la Seguridad y Salud en el trabajo, la cual se preocupa del bienestar de los trabajadores, miembros de la familia, empleadores, clientes y otras partes interesadas. Estudia todos los factores que influyen en la salud de los trabajadores en sus lugares de trabajo, así como en casa, anticipando, reconociendo, evaluando y haciendo control de peligros (Romeral-Hernández, 2012).

El estándar ocupacional de la Salud y Seguridad en el trabajo disponibles en cualquier lugar de trabajo es el principal determinante de la salud de los trabajadores. Generalmente, la salud de los trabajadores no se centra en políticas no sanitarias debido al bajo nivel de conciencia los responsables políticos, incluido el público en general. Los Plan de acción mundial sobre la salud de los trabajadores (2008-2017) desarrollado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) busca abordar todos los determinantes de la salud de los trabajadores, enfermedad y lesión, factores sociales e individuales, y acceso a los servicios de salud (Ugaz y Soltau, 2012).

Asimismo, en 1950, un Comité conjunto de la Organización Internacional del Trabajo OIT y la OMS definieron objetivos como la promoción y mantenimiento del más alto grado nivel físico, mental y de bienestar social de los trabajadores en todas las ocupaciones; así como la prevención entre los trabajadores de las desviaciones de la salud causadas por sus condiciones laborales; protección de los trabajadores en su empleo de los riesgos resultantes de factores perjudicial para la salud; y por último colocación y mantenimiento de trabajadores en un entorno ocupacional adaptado a sus necesidades físicas y mentales (Whoqol Group – The World Health Organization Quality of Life, 1998).

Según la OIT, 160 millones de trabajadores padecen enfermedades profesionales, más de 270 millones sufren lesiones profesionales y cerca de 2 millones de trabajadores mueren cada año por enfermedades ocupacionales como las respiratorias, musculoesqueléticas, pérdida de audición inducida por ruido, intoxicaciones ocupacionales, infecciones de la piel, silicosis, cánceres y lesiones. Esto equivale al 4% del anual PIB global. Asimismo, más del 80% de la carga de la población activa mundial y de enfermedades/ lesiones profesionales ocurre en los países en desarrollo, lo cual conlleva a los empleadores a afrontar pérdidas de producción, reducción de la

calidad del trabajo e imagen negativa de la organización (Cabrera-Vallejo, Uvidia-Villa y Villacres-Cevallos, 2017).

La Seguridad y Salud en el trabajo, es un campo que no está completamente establecido en los países en desarrollo. La mayoría de la fuerza laboral no tener acceso a los servicios de salud, pobreza, analfabetismo, crecimiento vertiginoso de las industrias, falta de formación, la falta de datos fiables sobre SST y la aplicación inadecuada de la legislación existente son algunos de los factores responsable. Siendo la enorme mano de obra en el sector no organizado, disponibilidad de mano de obra barata, escaso gasto público en salud, escasez de profesionales en SST, apatía de partes interesadas y falta de integración laboral salud con atención primaria de salud son algunas otras razones (Krumm, 2005).

Ahora bien, la Seguridad y Salud en el trabajo aplicando medicina preventiva, es decir, primaria, secundaria y la prevención terciaria, en todas las ocupaciones, es un tema internacional y más prioritario en todo el mundo. Al ser un campo multidisciplinario, emplea diferentes profesiones como medicina, epidemiología, fisioterapia, rehabilitación, ingeniería, ergonomía, enfermería y muchas otras (Rodríguez-Márquez, 2010).

El entorno de trabajo que consta de una tríada de entorno, hombre y máquina tiene un riesgo asociado a factores o peligros, que actúan directa o indirectamente y que tienen el potencial de dañar la salud, la seguridad y bienestar de los trabajadores. Los riesgos laborales pueden producir síntomas inmediatos o retardados dependiendo la duración de la exposición, la intensidad de la exposición y susceptibilidad individual. Los trabajadores industriales son expuestos a una multitud de peligros físicos, biológicos, mecánicos, químicos, psicosociales y problemas ergonómicos que

afectan negativamente a los trabajadores, compañeros de trabajo y la organización (Organización Panamericana de la Salud OPS, 2000).

El efecto de estos peligros se puede minimizar utilizando las estrategias de control de peligros de todas las partes interesadas, incluido el estado, el administrador, el empleador y el trabajador tienen ciertas responsabilidades para asumir las tareas de medicina, ingeniería y legislación, así como intervenciones para hacer que el entorno laboral sea más seguro. Además, la Salud y Seguridad en el trabajo también asegura un aumento de productividad, mayor calidad del trabajo, aumento de la moral de la fuerza laboral, reducción de la rotación de empleados y mayor calidad de vida. La jerarquía de necesidades de Maslow dice que un individuo en un lugar de trabajo prioriza su fisiología y las necesidades de seguridad a las necesidades sociales, de estima y de crecimiento (Janicak, 2008).

2.9 Marco legal

En relación a las Normas Internacionales del Trabajo, se ha detectado un nivel muy bajo de ratificación del Convenio 177 de la Organización Internacional del Trabajo OIT (CEPAL-CAF-DPL, 2020). De los quince países examinados, apenas dos han incorporado dicho instrumento en sus ordenamientos jurídicos nacionales: Argentina y Bélgica. Además, varios informes se han referido a un margen de influencia reducido del Sistema Internacional del Trabajo en el conjunto de normas nacionales, con la única excepción Canadá, donde se toman algunas medidas para poner el empleo en conformidad con la Convención. No obstante, el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo - EFAT ha ejercido una influencia efectiva en Italia, Polonia y el Reino Unido (Organización Internacional del Trabajo OIT, 2020).

A pesar de las diferencias en el uso del lenguaje, el teletrabajo se considera principalmente una forma de la organización del trabajo en Europa. Dentro de los sistemas sudamericanos, hay una referencia destacada en la legislación brasileña recientemente aprobada donde se considera dentro de un género más amplio (trabajo en casa). Respecto a los elementos característicos de la definición existe consenso sobre los elementos técnicos como rasgo determinante de esta forma de trabajar. Sin embargo, se han encontrado varias variaciones en relación con el lugar y el momento en el que se va a realizar el teletrabajo (Organización Internacional del Trabajo OIT, 2020).

El primer elemento se enmarca en relación al lugar de trabajo, en donde la mayoría de los ordenamientos jurídicos consideran que las tareas enmarcadas como teletrabajo deben realizarse principalmente fuera de las instalaciones del empleador. Por lo tanto, este elemento se refiere al desempeño de deberes fuera de la empresa, pero en lugares bajo control de la misma (CEPAL-CAF-DPL, 2020). Por ejemplo, en Bélgica, la regulación del teletrabajo no puede aplicarse a tales situaciones. Por el contrario, en el caso alemán está admitido para realizar teletrabajo en sucursales de la empresa. En segundo lugar, en algunos de los sistemas se admite aplicar el teletrabajo incluso a la hipótesis de qué tareas o deberes se realizan dentro de la empresa. Ese es el caso de Francia, España y Portugal; en América del Sur, las regulaciones de teletrabajo también se aplican a tal caso en Argentina, Brasil y Colombia (Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, 2020; CEPAL, 2020).

Ahora bien, en cuanto al tiempo de ejecución, la gran mayoría de ordenamientos jurídicos considera que el teletrabajo sea una actividad regular, en contraposición a las incidentales, ocasionales o transitorio. Aunque en Bélgica el teletrabajo ocasional está regulado por ley, se aplica en circunstancias excepcionales (Bureau of Labor Statistics, 2020).

Ahora bien, en América del Sur, no se menciona el carácter regular como un elemento definitorio de teletrabajo. Sin embargo, en otros lugares bajo la regulación británica por ejemplo, contiene variaciones notables en la medida en que establece una amplia categorización de teletrabajadores dentro de los cuales se mencionan: teletrabajador en domicilio (desde casa en su trabajo principal), un día teletrabajador a domicilio (trabajar desde casa una vez a la semana y realizar tareas desde otros lugares durante esa semana), teletrabajador desde casa (variedad de ubicaciones pero desde casa), teletrabajador de centro de llamadas (trabajando desde centros) y teletrabajadores basados en el cliente (basados en sus clientes locales) (CEPAL, 2020; Acción Sindical, 2020).

Aparte de España, Italia y Brasil, ninguno de los sistemas constituye una distinción entre teletrabajadores y trabajadores regulares. Por su parte, en el Reino Unido el teletrabajo es considerado como una forma de trabajo flexible. Las razones que explican la tendencia son diversas y están relacionadas con la ausencia de un criterio para hacer tal distinción. En Italia, por ejemplo, la diferencia se relaciona con la aparición de una nueva forma de trabajo, a saber, que tiene características en común con el teletrabajo (Bureau of Labor Statistics, 2020).

Sin embargo, el respectivo estatuto legal ha sido recientemente promulgado y por lo tanto, el asunto no ha sido profundamente analizado por estudios jurídicos, jurisprudenciales o decisiones administrativas. En el caso español la distinción se basa en el lugar donde se ejecuta el trabajo. Allí, un teletrabajador ejerce sus funciones preponderantemente en su lugar de residencia, o en un lugar elegido por él mismo. La expresión preponderante se ve afectada en cierto grado de indeterminación, que es problemática en términos de ejecución (CEPAL-CAF-DPL, 2020).

En el caso brasileño la distinción se establece en términos de tiempo (los teletrabajadores realizan funciones de forma discontinua) y el elemento técnico (el uso de las TIC es exclusivo del teletrabajo). En la gran mayoría de los casos en estudio la modificación de las condiciones contractuales para someter a los trabajadores al régimen de teletrabajo requiere su consentimiento. Precisamente, en Bélgica, Italia (régimen privado) y Rusia (de conformidad con las disposiciones generales del Código del Trabajo), quedan expresamente prohibidas las enmiendas contractuales destinadas a imponer unilateralmente el teletrabajo (CEPAL, 2020).

Esta regla posee ciertas excepciones. Por ejemplo, la imposición del teletrabajo es excepcionalmente permitido en Francia en casos de fuerza mayor, epidemia o por continuidad de actividades empresariales, y en Italia (servicio público) ya que las normas que rigen la materia no reconocen su carácter voluntario. Aparte de España, Italia y Brasil, ninguno de los sistemas constituye una distinción entre teletrabajadores y trabajadores regulares. De hecho, en el Reino Unido el teletrabajo considerado como una forma de trabajo flexible (Acción Sindical, 2020).

Ahora bien, hay tres patrones diferentes al respecto en los sistemas europeos examinados. En primer lugar, algunos países no admiten que las partes decidan unilateralmente tal asunto si el contrato de trabajo no contiene una disposición específica. Esa es una tendencia mayoritaria y así regulada en Bélgica, Alemania, Francia, Italia (trabajadores privados), Polonia, Portugal y Reino Unido. En segundo lugar, algunos países regulan el regreso a un puesto dentro de las instalaciones de la empresa en el contexto de un período de prueba posterior a la transformación de una relación laboral en uno de teletrabajo (CEPAL-CAF-DPL, 2020). Por tanto, en Italia (empleados públicos) y Polonia, los teletrabajadores son derecho a regresar a las instalaciones del empleador en circunstancias específicas. En España, las partes suelen estar de acuerdo en este tema, aunque si el

empleador impone la devolución del trabajador debe pagar una indemnización (Acción Sindical, 2020).

Todos los países de América del Sur establecen tal derecho a excepción de Brasil. En la legislación chilena particular proporciona dicha garantía para los vinculados al teletrabajo mediante convenio colectivo. En Canadá, este es un asunto que depende del acuerdo entre las partes. Sin embargo, los empleados públicos federales tienen derecho a la devolución entregando un aviso en avanzado. Al respecto, los temas más abordados por los diferentes ordenamientos jurídicos se refieren a:

- Suministro de elementos e instrumentos para el desempeño del trabajo mediante las TIC
- Tiempo de trabajo
- Igualdad de trato (teletrabajadores y trabajadores in situ)
- Supervisión
- Derecho a la privacidad del teletrabajador.

En cuanto al tiempo de trabajo, cabe mencionar la normativa italiana y colombiana ya que excluyen expresamente a los teletrabajadores del trabajo dominical, nocturno, horas extraordinarias y afines. Sin embargo, se dice en el caso brasileño a modo de interpretación partiendo del resto de normas que componen el sistema, que las horas extraordinarias deben ser remuneradas (Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, 2020). Profundizando en lo anterior, en Colombia el teletrabajo está regulado por la Ley 1221 del 2008 “Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones” y el Decreto 884 del 2012 “Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones”. La Ley 122 del 2008 en su artículo 2, define al teletrabajo como:

Es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

Autónomos son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.

Móviles son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la comunicación, en dispositivos móviles.

Suplementarios, son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.

Teletrabajador. Persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios. (Ley 122 del 2008, p. 1).

Ahora bien, respecto a las garantías laborales, se puede encontrar en el Artículo 6 titulado “Garantías laborales, Sindicales y de Seguridad Social para los Teletrabajadores”, que se reglamenta que a estos no le son aplicables la reglamentado por el Código Sustantivo del Trabajo respecto a las jornadas de trabajo, horas extras, y recargo nocturno. Sin embargo, el Ministerio de

Protección Social es el ente del estado encargado según esta ley para velar entonces que los teletrabajadores no sean sometidos a cargas laborales excesivas.

En este mismo artículo también se expone que:

2. El salario del teletrabajador no podrá ser inferior al que se pague por la misma labor, en la misma localidad y por igual rendimiento, al trabajador que preste sus servicios en el local del empleador.
3. En los casos en los que el empleador utilice solamente teletrabajadores, para fijar el importe del salario deberá tomarse en consideración la naturaleza del trabajo y la remuneración que se paga para labores similares en la localidad.
4. Una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará teletrabajador por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio o en lugar distinto de los locales de trabajo del empleador, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual.
5. La asignación de tareas para los teletrabajadores deberá hacerse de manera que se garantice su derecho a contar con un descanso de carácter creativo, recreativo y cultural.
6. Lo dispuesto en este artículo será aplicado de manera que se promueva la igualdad de trato entre los teletrabajadores y los demás trabajadores, teniendo en cuenta las características particulares del teletrabajo y, cuando proceda, las condiciones aplicables a un tipo de trabajo idéntico o similar efectuado en una empresa. (Ley 122 del 2008, p. 1).

Por su parte, el Decreto 884 del 2012 establece que toda vinculación por teletrabajo debe cumplir a cabalidad los requisitos del artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social, y que la contratación debe especificar:

1. Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y si es posible de espacio.
2. Determinar los días y los horarios en que el teletrabajador realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal.
3. Definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de la entrega por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo.
4. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador.

(Decreto 884 del 2012, p. 1)

Asimismo, en el Artículo 10. Auxilio de transporte, horas extras, dominicales y festivos para los teletrabajadores, se especifica que, si el trabajador no quiere para cumplir sus funciones movilizarse de su casa, no se le pagará auxilio de transporte. Además, se reglamenta que “cuando el teletrabajo sea ejecutado donde sea verificable el tiempo laborado y el teletrabajador a petición del empleador se mantiene más de lo previsto en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social o en el Decreto-Ley 1042 de 1978, para los servidores públicos, el pago de horas extras, dominicales y festivos se le dará el mismo tratamiento de cualquier otro empleado” (Decreto 884 del 2012, p. 2).

2.9.1 Derecho a la desconexión, mirada nacional e internacional.

Desde la mirada internacional, el Parlamento Europeo solicitó una ley a la Unión Europea UE que otorgue a los trabajadores el derecho a desconectarse digitalmente del trabajo sin sufrir repercusiones negativas. Según la propuesta de ley, los diputados buscan establecer requisitos mínimos para el trabajo remoto y aclarar las condiciones de trabajo, los horarios y los períodos de descanso (Pérez, 2020).

Desde el brote de la pandemia COVID-19, el trabajo desde casa ha aumentado en casi un tercio, y la investigación muestra que las personas que trabajan regularmente desde casa tienen más del doble de probabilidades de superar el máximo de 48 horas de trabajo por semana. El Parlamento de la UE ha anunciado que le gustaría proteger lo que llama los derechos fundamentales de los empleados a desconectarse del trabajo, lo que incluye restringir la forma en que los empleadores pueden contactar al personal fuera de sus horas de trabajo contratadas. Aunque el derecho a desconectarse no está definido por la legislación de la UE, el Parlamento ha pedido a la Comisión que elabore una ley que permita a los empleados desconectarse del trabajo fuera del horario laboral sin consecuencias y establezca normas mínimas para el trabajo a distancia (Organización Internacional del Trabajo OIT, 2020).

En Francia, el Code du travail, recibió otra adición en 2017: el derecho a desconectarse. Según la ley, las empresas francesas con más de 50 empleados están obligadas a negociar una política con sus empleados que regule las comunicaciones electrónicas relacionadas con el trabajo más allá del horario laboral. Si no se negocia ningún acuerdo, la empresa debe entablar consultas con los representantes de los trabajadores y publicar una carta que especifique lo que implica el derecho a desconectarse (Naranjo-Colorado, 2017; República de Francia Loi, 2016). De manera problemática, el derecho a desconectarse no está realmente definido, ni está respaldado por

sanciones o mecanismos de aplicación específicos. En otras palabras, la ley es pesada en aspiraciones y ligera en transformación. En última instancia, puede tener un mayor valor normativo en lugar de regulatorio, aunque ciertamente puede conducir a estándares laborales aplicables (Naranjo-Colorado, 2017).

De hecho, el Code du travail reconoce expresamente que un empleado tiene derecho a una compensación durante el período de "astreinte", cuando un empleado está fuera del lugar de trabajo, pero debe permanecer disponible para realizar el trabajo a voluntad del empleador (Agence France-Presse, 2017). Por lo menos, el derecho a desconectarse puede ser útil para respaldar dichos reclamos, ya sea que una póliza o un estatuto demarque realmente los tiempos de corte (República de Francia Loi, 2016). Sin embargo, dada la vaguedad de la ley, el tiempo dirá si puede conducir a un cambio cultural o cambios significativos en la conectividad de los trabajadores franceses (Naranjo-Colorado, 2017).

A la luz de estas preocupaciones, en agosto de 2016, Francia adoptó la "ley El Khomri" que lleva el nombre del ministro de Trabajo de Francia en ese momento, que ofrecía a los empleados franceses el derecho a desconectarse de las llamadas y correos electrónicos del trabajo fuera del horario laboral (República de Francia Loi, 2016). Si bien la Ley El Khomri otorgaba el derecho a desconectarse, no lo definía y, en cambio, obligaba a los empleadores a negociar los detalles sobre el uso requerido de herramientas de telecomunicaciones con los empleados (Agence France-Presse, 2017). Si no se llega a un acuerdo, el empleador puede implementar unilateralmente sus propios métodos elegidos para respetar el derecho a desconectarse. Esta ley entró en vigor en enero de 2017 (Naranjo-Colorado, 2017).

Desde la promulgación de la ley de El Khomri, más países han promulgado o considerado leyes similares (Agence France-Presse, 2017). En 2017, Italia promulgó una ley que obliga a los empleadores a aclarar la necesidad de sus empleados de responder fuera del horario laboral normal. De manera similar, la legislatura de Filipinas ha presentado un proyecto de ley que otorga el derecho a desconectarse después del horario normal. De hecho, Bélgica, los Países Bajos, Luxemburgo, la India, Québec y el gobierno federal de Canadá han propuesto o considerado adoptar ese derecho. El más reciente en subirse al tren fue España, que en noviembre de 2018 adoptó su “Ley de Protección de Datos y Derechos Digitales”. Esta nueva ley otorga, entre otras cosas, el derecho a desconectar durante los períodos de descanso y vacaciones (Pérez, 2020).

En Colombia, en septiembre del año 2020 se aprobó en primer debate por la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes, un proyecto de ley que busca garantizar el derecho a la desconexión laboral después de la jornada de trabajo establecida por ley (Proyecto de Ley de Desconexión Laboral, 2020; Portafolio, 2020). El proyecto fue radicado por Rodrigo Rojas Lara representante a la Cámara por Boyacá del partido Liberal y tiene por objetivo:

Artículo 1°. Objeto. Esta ley tiene por objeto crear, regular y promover la desconexión laboral de los trabajadores en las relaciones laborales cualquiera sea su modalidad, así como en las relaciones legales y/o reglamentarias, con el fin de garantizar que el empleador no transgreda los límites que deben existir entre la jornada laboral y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones, ni aquellos de la intimidad personal y familiar del trabajador o servidor público.

Artículo 2°. Desconexión laboral en las relaciones laborales, legales y/o reglamentarias. Es el derecho del que gozan todos los trabajadores y servidores públicos, de disfrutar

efectiva y plenamente del tiempo de descanso, licencias, permisos, vacaciones y de su vida personal y familiar.

Artículo 3°. Garantía del derecho a la desconexión laboral en las relaciones laborales, legales y/o reglamentarias. Los trabajadores y servidores públicos gozarán del derecho a la desconexión laboral una vez finalizada la jornada ordinaria. El ejercicio del mismo responderá a la naturaleza del cargo y al objeto de la relación laboral, legal y/o reglamentaria.

Así mismo, el empleador deberá garantizar que el trabajador o servidor público pueda disfrutar efectivamente de este derecho, respetando los tiempos y espacios contemplados en el artículo 2° de esta ley.

Artículo 4°. Política de desconexión laboral. Toda empresa privada o entidad pública tendrá la obligación de contar con una política de desconexión laboral en consenso con los trabajadores, la cual definirá por lo menos:

- a. La forma cómo se garantizará y ejercerá tal derecho
- b. Las garantías para su cumplimiento;
- c. Un protocolo de desconexión digital, que contenga los parámetros que deben seguirse frente al uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) dentro de la relación laboral, legal y/o reglamentaria y propenda por su buen uso, a fin de separar el tiempo que el trabajador o servidor público permanece en el trabajo, incluido el teletrabajo, de espacios tales como el descanso, las vacaciones y el tiempo personal y familiar. (Proyecto de Ley de Desconexión Laboral, 2020)

Ahora bien, respecto a la jornada laboral en Colombia el Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 161 dispone que son máximo 8 horas diarias y 48 horas semanales. Si el trabajador acuerda trabajar más horas de la jornada establecida corresponde a trabajo extra-pago las cuales están reglamentadas en la ley 50 de 1990 en su artículo 22, el cual expone:

ARTÍCULO 22. Adicionase al Capítulo II del Título VI Parte Primera del Código Sustantivo del Trabajo el siguiente artículo:

Límite del trabajo suplementario. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras.

De acuerdo al descanso, esta ley establece en su artículo 23 lo siguiente:

ARTÍCULO 23. El artículo 164 del Código Sustantivo del Trabajo, quedará así:

ARTÍCULO 164. Descanso en día sábado. Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos (2) horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

Asimismo, respecto al derecho al descanso de la jornada laboral es posible encontrar en los artículos 29, 30 y 31 lo siguiente:

ARTÍCULO 29. El artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 12 del Decreto-ley 2351 de 1965, quedará así: Artículo 179. Remuneración.

1. El trabajo en domingo o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.
2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado sólo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de esta ley.

ARTÍCULO 30. El artículo 180 del Código Sustantivo del Trabajo, quedará así:

Artículo 180. Trabajo excepcional.

El trabajador que labore excepcionalmente el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero, a su elección, en la forma prevista en el artículo anterior.

Para el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de esta ley, el trabajador sólo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore en domingo.

ARTÍCULO 31. El artículo 181 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 13 del Decreto-ley 2351 de 1965, quedará así:

ARTÍCULO 181. Descanso compensatorio.

El trabajador que labore habitualmente en día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo 180 del Código Sustantivo del Trabajo. En el caso de la jornada de treinta y

seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de esta ley el trabajador sólo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore en domingo.

En materia de Seguridad y Salud en el Trabajo es posible encontrar requisitos que procuran por la promoción de la salud y la seguridad, principalmente enfocado a la salud mental, como lo son: El decreto 1072 de 2015, en su artículo 2.2.4.6.24 medidas de prevención y control parágrafo 3, exige lo siguiente “El empleador debe desarrollar acciones de vigilancia de la salud de los trabajadores mediante las evaluaciones médicas de ingreso, periódicas, retiro y los programas de vigilancia epidemiológica, con el propósito de identificar precozmente efectos hacia la salud derivados de los ambientes de trabajo y evaluar la eficacia de las medidas de prevención y control”. Ley 1016 de 2013 en su artículo noveno expresa que las administradoras de riesgos laborales dentro de las actividades de promoción y prevención en salud deberán generar estrategias, programas, acciones o servicios de promoción en salud mental y prevención del trastorno mental y deberán garantizar que sus empresas afiliadas incluyan dentro de su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores.

Es menester de las empresas extender la gestión de todas sus políticas, reglamentos, programas de gestión del riesgo, sistemas de vigilancia epidemiológica, programas de promoción y prevención a los trabajadores que se encuentren en modalidad de teletrabajo.

Capítulo III

Metodología

3.1 Paradigma de la investigación

Se entiende por paradigma como la “concepción del objeto de estudio de una ciencia, de los problemas para estudiar, de la naturaleza de sus métodos y de la forma de explicar, interpretar o comprender los resultados de la investigación realizada” (Briones, 1997, p. 81).

3.1.1 Método.

La investigación es de tipo descriptivo, de acuerdo a lo planteado por Tamayo (2006), se debe entender como “la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, y la composición o proceso de los fenómenos. El enfoque se hace sobre conclusiones dominantes o sobre grupo de personas, grupo o cosas, se conduce o funciona en presente” (p. 24). Por ello este trabajo propone un análisis de la figura de la desconexión digital en Colombia.

3.1.2 Enfoque.

La investigación posee un enfoque cualitativo. Blasco y Pérez (2007, P. 25) señalan que la investigación cualitativa estudia la realidad en su contexto natural y cómo sucede, sacando e interpretando fenómenos de acuerdo con las personas implicadas.

3.1.3 Técnicas de recolección de la información.

La recolección de información se realizará mediante los siguientes instrumentos de investigación:

- **Análisis documental:** Con el uso de esta técnica se recolectarán todo el material bibliográfico dentro de la delimitación temporal sobre el tema.

- Corte: Este estudio se presenta bajo la prerrogativa de una realidad social vista desde la Ingeniería Industrial ligada al derecho, por cual es una investigación socio-jurídica, entrelazando ambos aspectos para conseguir el resultado deseado, así lo afirma Giraldo en 1999. Así las cosas, es posible afirmar, sin temor a equívocos, que la investigación socio-jurídica al integrar “Derecho” y “Realidad social” busca estudiar dicha realidad para mejorarla a través del orden jurídico, o para corroborar si el orden jurídico es apto para la realidad en la cual se origina. La investigación socio-jurídica busca además plantear hipótesis de solución a los vacíos, inconsistencias o inquietudes formuladas como un problema investigativo, dando como resultado la configuración de postulados normativos que vienen a constituir el “derecho positivo” (Giraldo, 1999, citado en Díaz, 2008, P.7).

3.2 Línea de investigación

La línea de investigación corresponde a la línea de Convivencia, Paz y Justicia con las Sublíneas:
Bienestar cultura de paz y convivencia – Sistemas de Gestión Organizacional

Capítulo IV

Resultados y Conclusiones

El uso de las tecnologías de la información, aunque representan grandes ventajas para las empresas en términos de productividad, también pueden significar desventajas para la salud del trabajador (estrés, fatiga, higiene postural y agotamiento), al no obligarse al uso de las mismas únicamente en horario laborales. Al tener a la mano dispositivos móviles, con acceso a cuentas de correo y chats empresariales, es más probable que se les dé respuestas a requerimientos laborales en horarios que en normalidad de circunstancias deberían estar usando para compartir con la familia o realizar actividades extracurriculares.

La legislación existente en materia de desconexión digital o garantías mínimas para esto en Colombia no se encuentran directamente relacionadas con la seguridad y la salud de sus empleados, sino que se centran en la regulación de jornadas laborales y aspectos como el salario, siendo un tema de gran importancia, debido a que muchas empresas no están realizando la correspondiente verificación de las condiciones laborales y de salud en los lugares donde su trabajador está realizando sus actividades remotas, convirtiéndose en un tema preocupante a nivel de salud mental y físico.

Sería importante ampliar el desarrollo normativo de la desconexión digital, incluyendo normas que garanticen su cumplimiento y especificando como debe ser la política interna empresarial, incidiendo de igual forma, en la obligación empresarial de respetar los tiempos de descanso.

Aunque el teletrabajo cuenta con regulación enfocada en su planeación ejecución y seguimiento, se hace necesario contar con mecanismos para la intervención directa de aspectos en seguridad y salud en el trabajo para esta modalidad de empleo, teniendo en cuenta que lo

actualmente disponible se limita a la extensión de la gestión que se realiza en la empresa, a los lugares de trabajo escogidos por el personal en modalidad de teletrabajo o trabajo en casa

Los peligros psicosociales se convierten en una importante fuente de riesgo para los trabajadores que se encuentran en modalidad de teletrabajo o trabajo en casa, al no tener una línea clara entre el horario laboral y el horario de desconexión o descanso, convirtiéndose el trabajo en jornadas de trabajo extenuantes, disponibilidad constante y sobre carga laboral. Además, las cargas emocionales resultado de factores externos como los familiares, sociales y de personalidad incrementan el riesgo asociado a esto.

Los peligros identificados en la modalidad de teletrabajo o trabajo en casa son los físicos, biomecánicos, psicosociales y locativos (distribución de espacios) los cuales en su mayoría requieren de una exposición prolongada para manifestarse en afectaciones en la salud de los trabajadores, por lo que aún no existe evidencia suficiente para demostrar que estos peligros afectan en mayor medida a las personas que realizan sus actividades laborales bajo el teletrabajo o trabajo en casa.

Los peligros como el biológico, condiciones de seguridad como público, accidentes de tránsito, eléctrico, químicos, no se encuentran presente en la modalidad de teletrabajo o trabajo en casa, al eliminar de manera directa la exposición que se daría principalmente en las instalaciones de la empresa.

La jornada de descanso en los trabajadores constituye el espacio para que el empleado pueda desarrollar actividades de interés personal y familiar, generando así un equilibrio entre trabajo, vida y familia. Las empresas que le dan importancia y buen manejo a este equilibrio ven este

aspecto como una ventaja competitiva para atraer y retener personal motivado, comprometido y productivo, logrando bienestar, clima organizacional y mayor productividad organizacional.

Los peligros identificados en la modalidad de teletrabajo o trabajo en casa como lo son biomecánico, psicosocial y locativo deben ser intervenidos y vigilados por el empleador para minimizar el impacto que estos puedan generar en la seguridad y la salud de los empleados.

La empresa tiene la obligación de proteger la integridad física y mental de los trabajadores en cumplimiento de la prestación laboral, es por ello que es necesario que haya una legislación que regule a profundidad la modalidad de teletrabajo o trabajo remoto, para así evitar seguir vulnerando los derechos fundamentales del trabajador al descanso e invadir su tiempo libre, al igual se considera necesario establecer sanciones para que el empleador se sienta comprometido en cumplir la condiciones y al trabajador en denunciar en caso de ser vulnerado su derecho.

Referencias

- Arese, C. (2017). Los derechos humanos laborales en las constituciones latinoamericanas (el centenario de la constitución de Querétaro). *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (25),183-202.
- Agence France-Presse. (2017). La desconexión digital en Francia, un derecho difícil de aplicar. El Nuevo Herald. París. 1 de junio de 2017. Recuperado en: <http://www.elnuevoherald.com/noticias/finanzas/article124443394.html>.
- Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., Semmer, N. K. (2011). A meta-analysis of work–family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16, 151-169.
- Acción Sindical. (2020). Guía rápida de consulta: teletrabajo. Recuperado de: http://www.ugtcatalunya.cat/FESMC/download/quaderns/guies_per_als_treballadors/guia-rapida-consulta-teletrabajo.pdf
- Alonso Fabregat, María Bernardina, & Cifre Gallego, Eva (2002). Teletrabajo y Salud: un nuevo reto para la Psicología. *Papeles del Psicólogo*, (83),55-61. [fecha de Consulta 12 de mayo de 2021]. ISSN: 0214-7823. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77808308>
- Allen, T. D., Golden, T. D. y Shockley, K. M. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40-68. DOI: 10.1177/1529100615593273
- Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz, K. M. y Shockley, K. M. (2013). Workfamily conflict and flexible work arrangements: Deconstructing flexibility. *Personnel Psychology*, 66(2), 345-376. DOI: 10.1111/peps.12012
- Allen, T. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior*. 58, 414–435.

Alves C, D., Cirera, Y., y Carlos, A. (2013). Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo.

Invenio, 16(30),145-163.

Alarcón, M. (1988). *La ordenación del tiempo de trabajo*. Madrid: Tecnos.

Ámbito Jurídico. (2018). La desconexión laboral es un derecho fundamental autónomo.

Recuperado de: <https://www.ambitojuridico.com/noticias/en-ejercicio/constitucional-y-derechos-humanos/la-desconexion-laboral-es-un-derecho>

Bautista, E. y Dueñas, Z. (2012). Maternal separation during breastfeeding induces changes in the number of cells immunolabeled to GFAP. *Psychology & Neuroscience*, 5(2), 207-213.

Bankert, E. y Litchfield, L. (1997). Business week's work and family corporate ranking: an analysis of the data. Boston: Boston College, Carroll School of Management.

Becker WJ, Belkin LY, Conroy SA, Tuskey S. (2019). Killing Me Softly: Organizational E-mail Monitoring Expectations' Impact on Employee and Significant Other Well-Being. *Journal of Management*. doi:10.1177/0149206319890655

Bell, D. y D. Blanchflower. (2020). US and UK Labour Markets Before and During the COVID-19 Crash. *National Institute Economic Review* No. 252, May, pp. R52 - R69.

Beauvais, L. L., y Kowalski, K. B. (1993). Predicting work/family conflict and participation in family-supportive work behaviors: A test of two competing theories. Paper presented at the Academy of Management, Atlanta, GA.

Belson, D. (ed.) (2014). Akamai's state of the internet. Recuperado de <https://www.akamai.com/de/de/multimedia/documents/state-of-the-internet/akamai-state-of-the-internet-report-q2-2014.pdf>

- Belzunagui, Á. (2001). Diversificación de las condiciones de trabajo y cambios organizativos en las empresas: un estudio sobre el teletrabajo. Tesis de doctorado. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona, Departamento de Sociología.
- Bechara Llanos, A. (2018). Investigación-acción-jurídica: escenarios para una investigación activa y crítica en el Derecho. *Jurídicas CUC*, 14(1), 211-232.
<https://doi.org/10.17981/juridcuc.14.1.2018.10>
- Bureau of Labor Statistics, (2020). Economic News release, Employment Situation Summary”, 8.5.2020 [en línea] <https://www.bls.gov/news.release/empstat.nr0.htm>.
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin BAUA. (2017). Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt: Wissenschaftliche Standortbestimmung. Recuperado de: https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/PsychischeGesundheit.pdf?__blob=publicationFile&v=10
- Cabrera-Vallejo, M., Uvidia-Villa, G., y Villacres-Cevallos, E. (2017). Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, para la empresa de vialidad IMBAVIAL E.P. *Provincia de Imbabura. Industrial Data*, 20(1), 17-26.
- Callan, S. (2007). Implications of family-friendly policies for organizational culture: Findings from two case studies. *Work, Employment and Society* 21 (4), 673-691.
- Céspedes-Socarrás, G., y Martínez-Cumbrera, J. (2016). Un análisis de la seguridad y salud en el trabajo en el sistema empresarial cubano. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (22), 1-46.
- CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe), CAF (Banco de Desarrollo de América Latina), DPL Consulting y Telecom Advisory Services (2020). Las oportunidades de la digitalización en América Latina frente al COVID-19.

- CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2020). El desafío social en tiempos del COVID-19. Informe especial COVID-19 No.3, 12.5.2020, Santiago de Chile.
- Congreso de la República de Colombia. (1990). Ley 50 de 1990. Bogotá, D.C.
- Congreso de la República de Colombia. (2008). Ley 1221 de 2008. Bogotá, D.C.
- Colmenares, A. (2011). Los derechos laborales inespecíficos. Enfoque en el derecho venezolano. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (13),57-86.
- Colombia Digital (2013). Teletrabajo en Iberoamérica: referentes y recomendaciones (vol. 2). Bogotá.
- Consejo Colombiano de Seguridad. (2020). Medidas de protección de seguridad y salud para trabajo en casa. Recuperado de: <https://ccs.org.co/medidas-de-proteccion-de-seguridad-y-salud-para-trabajo-en-casa/>
- Creus, A. (2005). Fiabilidad y Seguridad (Segunda Edición ed.). Barcelona. Editorial Marcombo.
- De Cieri, H., y Bardoel, A. (2010). Gestión global del equilibrio vida y trabajo en las multinacionales: Un desafío para la integración vertical. *Universia Business Review* [en línea]. (27), 42-55.
- Duxbury, L. E., Higgins, C. A. y Mills, S. (1992). After-hours telecommuting and work-family conflict: A comparative analysis. *Information Systems Research*, 3(2), 173-190.
- Delgado, L., Da Silveira Gomes, R, y Luna, J. (2016). Subjetividad y riesgo psicosocial: desafíos para la actividad de los psicólogos del trabajo. *Salud de los Trabajadores*, 24(1),39-49.
- El Espectador.(2017). Francia y el derecho a desconectarse. Recuperado de: [http://www.elespectador.com/noticias/elmundo/francia-y-el-derecho desconectarsearticulo-672948](http://www.elespectador.com/noticias/elmundo/francia-y-el-derecho-desconectarsearticulo-672948)

- Ferrando-García, F. (2021). Vigilancia y control de los trabajadores y derecho a la intimidad en el contexto de las nuevas tecnologías. *Revista Trabajo y Seguridad Social*, 399, 30-45.
- García-Perrote, I., y Mercader, J. (s.f). El permanente debate sobre la jornada laboral: una cuestión clásica (reducción del tiempo de trabajo) y otra reciente (el derecho a la desconexión del trabajo). *Revista de Información Laboral*, 10, 8-17.
- Golik, M. (2013). Las expectativas de equilibrio entre vida laboral y vida privada y las elecciones laborales de la nueva generación. *Cuadernos de Administración*, 26(46),107-133.
- Gómez, M, Ruiz Cabra, A, Rodríguez Quiñones, M. (2021) Identificación de peligros asociados a actividades administrativas desde el trabajo en casa para empleados de la empresa IPV6 THECNOLOGY SAS. Escuela Colombiana de carreras industriales.
- Gudín Rodríguez-Magariños, F. (2018). *Nuevo Reglamento europeo de protección de datos versus Big Data*. Valencia: Tirant lo Blanch (Tirant monografías). ISBN 9788491900221.
- Gutiérrez, C., y Anaya, R. (2017). Repercusión socioeconómica y jurídica del teletrabajo en Barranquilla 2014-2015. En *Justicia*, 32, 197-213. <https://doi.org/10.17081/just.22.32.2912>
- Hill, E. Miller, B. C., Weiner, S. P., and Colihan, J. (1998), “Influences of the virtual office on aspects of work and work/life balance”, *Personnel Psychology*, Vol. 51, No. 3, pp.667-683. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1998.tb00256.x>
- ILO (International Labour Organization) (2020), Working from Home: “A potential measure for mitigating the COVID-19 pandemic”, Policy Brief, April.
- Janicak, C. (2008). Occupational fatalities due to electrocutions in the construction industry. *Journal of Safety Research*, 39(6),617621.
- Krumm, D.J. (2005). *Psicologia do trabalho: uma introdução à psicologia industrial organizacional*. Rio de Janeiro: LCT.

Law-Now. (2018). Switching on to switching off: Disconnecting Employees in Europe?.

Recuperado de: https://www.cms-lawnow.com/ealerts/2018/09/switching-on-to-switching-off-disconnecting-employees-in-europe?cc_lang=fr

Martínez, R. (2010). La relación del teletrabajo con la flexibilidad laboral, el trabajo decente, el liderazgo y la motivación. Tesis doctoral. México: UNAM, Facultad de Contaduría y Administración.

Martin, O. (2017). Flexibilidad y distribución del tiempo de trabajo. Especial referencia al caso español. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (25),3-35.

Martínez, J. (2017). Vida privada sin intimidad. Una aproximación a los efectos de las intromisiones tecnológicas en el ámbito íntimo”, En: *Derechos y libertades: revista del Instituto Bartolomé de las Casas*, ISSN 1133-0937, n. 37, p. 51-84.

Martínez, L., y Sancho, M. (2018). El nuevo concepto de onerosidad en el mercado digital: ¿realmente es gratis la App?”, En: *Indret: revista para el análisis del Derecho*, ISSN 1698-739X, n. 1, p. 3.

Mckenzie, B. (2018). Outside The US, Countries Are Increasingly Recognizing An Employee Right To Disconnect.

Mella, M. (2016). Nuevas tecnologías y nuevos retos para la conciliación y la salud de los trabajadores” (I), *Trabajo y Derecho*, 16(2).

Meza Godoy, A., Arrieta López, M., & Noli, S. (2018). Análisis de la conciliación extrajudicial civil en la Costa Atlántica colombiana. *Jurídicas CUC*, 14(1), 187-210.
<https://doi.org/10.17981/juridcuc.14.1.2018.09>

Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. (2020). El teletrabajo.

Recuperado de: <https://www.teletrabajo.gov.co/622/propertyvalues->

7939_descargable_1.pdf

Ministère du Travail, (2017). Droit à la déconnexion. Recuperado de: <https://travail-emploi.gouv.fr/archives/archives-courantes/loi-travail-2016/les-principales-mesures-de-la-loi-travail/article/droit-a-la-deconnexion>

Ministerio de Trabajo y Protección Social. (2020). Decreto 488 de 2020. Bogotá, D.C.

Ministerio de Trabajo y Protección Social. (2020). Circular 0021 de 2020. Bogotá, D.C.

Ministerio de Trabajo y Protección Social. (2020). Circular 033 de 2020. Bogotá, D.C.

Ministerio de Salud y Protección Social. (2020). Aseguramiento en riesgos laborales.

Recuperado de:

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VP/DOA/RL/Aseguramiento%20en%20riesgos%20laborales.pdf>

Ministerio de trabajo (2015) Decreto 1072, Título 4 capítulo 6. Artículo 2.2.4.6.15 Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos.

Naranjo-Colorado, L. D. (2017). Vicisitudes del nuevo derecho a la desconexión digital: Un análisis desde la base del derecho laboral. *Saber, Ciencia Y Libertad*, 12(2), 49–57.

<https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2017v12n2.1531>

Naciones Unidas (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos. New York: UN.

Organización Internacional del Trabajo OIT. (2021). Remote work and the right to disconnect in Europe. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-paris/documents/meetingdocument/wcms_767509.pdf

Organización Internacional del Trabajo OIT. (2019). Trabajar para un futuro más prometedor.

Comisión mundial sobre el futuro del trabajo. Recuperado de: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--->

cabinet/documents/publication/wcms_662442.pdf

Organización Panamericana de la Salud OPS. (2000). Plan Regional de la Salud de los Trabajadores. Washington, D.C.

Osio-Havriluk, L. (2010). El Teletrabajo: Una opción en la era digital. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 3(5),93-109.

Organización Internacional del Trabajo OIT. (2007). Working time around the world. Geneva: ILO, Available at: www.ilo.org/global/about-the-ilo/media-centre/press-releases/WCMS_082827/lang--en/index.htm, accessed Jan. 2015.

Organización Internacional del Trabajo OIT. (2019). Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_712531.pdf

Organización Internacional del Trabajo OIT. (2020). El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf

Ochoa, M. (2020). El impacto de las Tecnologías de la Información y Comunicación en la Jornada de Trabajo en el Ecuador. (Tesis de Maestría). Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Políticas y Sociales. Universidad de Cuenca, Ecuador. Recuperado de: <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/34113/1/Trabajo%20de%20titula%C3%B3n.pdf>

Pansu, L. (2018). Evaluation of ‘Right to Disconnect. Legislation and Its Impact on Employee’s Productivity. *International Journal of Management and Applied Research*, 5(3), 99-119. <https://doi.org/10.18646/2056.53.18-008>

- Pérez, A. (2019). La desconexión digital en España: ¿un nuevo derecho laboral? En: *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, LII, 101- 124.
- Pérez-Amorós, F. (2020). Derecho de los trabajadores a la desconexión digital: mail on holiday. *IUS. Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla A.C.*, 14(45),257-275.
- Pinilla, F. (2017). Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 6ª EWCS-España, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Madrid, pp. 39-90. Pansu, L.(2018). Evaluation of ‘Right to Disconnect. Legislation and Its Impact on Employee’s Productivity. *International Journal of Management and Applied Research*, 5(3), 99-119.
<https://doi.org/10.18646/2056.53.18-008>
- Pérez, F. (2020). Derecho de los trabajadores a la desconexión digital: mail on holiday. *Revista IUS*, 14(45), 257-275.
- Presidencia de la República de Colombia. (2012). Decreto 884 de 2012. Bogotá. D.C.
- Proyecto de Ley de Desconexión Laboral. (2020). Biblioteca Digital Cámara de Comercio de Bogotá.
<https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:lbs9lTglGOoJ:https://bibliotecadigital.ccb.org.co/bitstream/handle/11520/25666/P.L.360-2020C%2520%2528DESCONEXION%2520LABORAL%2529.docx%3Fsequence%3D19%26isAllowed%3Dy+&cd=15&hl=en&ct=clnk&gl=co>
- Portafolio. (2020). Aprueban en primer debate proyecto de ley sobre desconexión laboral. Recuperado de: <https://www.portafolio.co/economia/aprueban-primer-debate-de-proyecto-de-ley-sobre-desconexion-laboral-544690>
- Rabanal, P. (2006). Aspectos de interés sobre la distribución del tiempo de trabajo”, *Actualidad Laboral*, núm. 16, septiembre de 2006, tomo 2.

- Revista Circle. (2018). Desconexión laboral: un derecho en trámite. Recuperado de: <https://www.revistacircle.com/2018/06/06/desconexion-laboral/>
- Risse, M. (2009). A Right to Work? A Right to Leisure? Labor Rights as Human Rights. *Journal of Law and Ethics of Human Rights* 3.1: 1-41.
- Rabanal, P. (2006). Aspectos de interés sobre la distribución del tiempo de trabajo”, *Actualidad Laboral*, núm. 16, septiembre de 2006, tomo 2.
- República de Francia. Loi (2016) – 1088. Reforma laboral. de 8 de agosto de 2016.
- Riquelme, E., Rojas-Habibe, A., y Jiménez-Figueroa, A. (2012). Equilibrio trabajo-familia, apoyo familiar, autoeficacia parental y funcionamiento familiar percibidos por funcionarios públicos de Chile. *Trabajo y Sociedad*, XVI (18),203-215.
- Rodríguez, G. E. (2012). La flexibilidad interna tras la reforma laboral”, en Varios autores, *Reforma Laboral 2012. Últimas reformas laborales y de seguridad social*, Valencia, Tirant lo Blanch.
- Rodríguez, M., y Contreras, J. (2012). El trabajo y la jornada laboral. Caso de estudio: Operadores de Subestaciones Eléctricas del Estado Carabobo. *Visión Gerencial*, (2),369-391.
- Romeral-Hernández, J. (2012). Gestión de la seguridad y salud laboral, y mejora de las condiciones de trabajo. El modelo español. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, XLV (135),1325-1339.
- Rodríguez-Márquez, E. (2010). Protección de la seguridad y salud de los trabajadores. Una revisión desde la perspectiva global, latinoamericana y venezolana. *Ingeniería Industrial. Actualidad y Nuevas Tendencias*, II (5),81-96.
- Rojas-Castañeda, C. (2016). La flexibilización laboral en Colombia. *Jurídicas CUC*, 12(1), 17-29.

- Sabadell I Bosh, Mar y Garcia Gonzalez-Castro Guillermo. (2015) La difícil conciliación de la obligación empresarial de evaluar los riesgos con el teletrabajo. *Oikonomics. Revista de economía, empresa y sociedad* Núm. 4 Pág. 38-51
- Secretaría del Senado de la República de Colombia. (1950). Código Sustantivo del Trabajo. Bogotá, D.C.
- Solano Bent, D. (2019). Estabilidad ocupacional reforzada en Colombia: Una mirada crítica desde la jurisprudencia. *Jurídicas CUC*, 15(1), 47-68. <https://doi.org/10.17981/juridcuc.15.1.2019.02>
- Talmac, B. (2018). Employees' right to digital disconnection recognized in Spain. Recuperado de: <https://www.fieldfisherjausas.com/en/employees-right-to-digital-disconnection-recognized-in-spain/>
- Trejos Rosero, L., Badillo Sarmiento, R., & Irreño Quijano, Y. (2019). El caribe colombiano: entre la construcción de paz y la persistencia del conflicto. *Jurídicas CUC*, 15(1), 9-46. <https://doi.org/10.17981/juridcuc.15.1.2019.01>
- United Nations Committee on Economic, Social & Cultural Rights (2009). Guidelines on treaty-specific documents to be submitted by states parties under articles 16 and 17 of the ICESCR. Document E/C.12/2008/2. New York: UN.
- Ugaz, M., y Soltau, S. (2012). El servicio de seguridad y salud en el trabajo. *Derecho PUCP*, (68), 572-584.
- United Nations (2000). United Nations Millennium Declaration. New York: UN, available at: www.un.org/millennium/declaration/ares552e.pdf, accessed, Jan. 2015.
- United Nations High Commissioner for Human Rights (2012). Human right indicators: a guide to measurement and implementation. New York: UN.

- Veal, A.J. (2011). Planning for leisure, sport, tourism and the arts: goals and rationales. *World Leisure Journal*, 53(2), 119-48.
- Villasmil, H. (2015). Pasado y presente del derecho laboral latinoamericano y las vicisitudes de la relación de trabajo (primera parte). *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (21),203-228.
- Villena, V. (2020). Digitalización del trabajo: la jornada laboral y el derecho a la desconexión digital. Enfoque Derecho, en: <https://www.enfoquederecho.com/2020/04/06/digitalizacion-del-trabajo-la-jornada-laboral-y-el-derecho-a-la-desconexion-digital/> , revisado el 2 de noviembre de 2020.
- World Leisure Organization WLO. (1979/2000). Charter for Leisure. Available at: www.worldleisure.org/userfiles/file/charter.pdf, accessed June 2015.
- Whoqol Group – The World Health Organization Quality of Life. (1998). Introducing the WHOQOL instruments. Paper form the WHO en Social Science and Medicine, 10, 1403-1409.
- Yáñez, C. (2007). Teletrabajo aumenta en el país: Tecnología Permite el Crecimiento de la Labor Remota en Chile. Fuente: www.cienciaytrabajo.cl
- Yáñez, J. (2015). El control del tiempo de trabajo: El establecimiento de la jornada laboral continua en Chile en 1942. *Revista de Derecho (Valparaiso)*, XLV (),403-422.